

**PENGARUH JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA TERHADAP
MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada karyawan tetap di Pabrik Gula Kebon Agung Malang)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**ABIGAIL CHRISTYKAWURI INDYTA BUDIMAN
125030201111010**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2018**

CURICULUM VITAE

DATA PRIBADI

Nama : Abigail Christykawuri Indyta Budiman
Tempat/Tgl Lahir : Malang, 22 Desember 1994
Umur : 22 tahun
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Kristen
Alamat : Jl. Dr. Wahidin Dalam no. 22, RT.05 / RW.01, Kecamatan Klojen, Kelurahan Rampal Celaket, Malang
Email : gitarbolong22@gmail.com
Hobby : Main Gitar, Menyanyi
Motto Hidup : Do the best, be good, then you will the best
Riwayat Pendidikan : SDK COR JESU Malang (2000-2006)
SMPK COR JESU Malang (2006-2009)
SMAK FRATERAN Malang (2009-2012)
Universitas Brawijaya Malang
Fakultas Ilmu Administrasi
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
Konsentrasi MSDM

Malang, 19 November 2017

Abigail C.I.B

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang	15
Tabel 2.	Konsep, Variabel, Indikator, dan Item	61
Tabel 3.	Data jumlah sampel berdasarkan masing-masing unit kerja.....	64
Tabel 4.	Skala Pengukuran	66
Tabel 5.	Hasil Uji Validitas Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X)	69
Tabel 6.	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Z).....	69
Tabel 7.	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	70
Tabel 8.	Hasil Uji Relibilitas	71
Tabel 9.	Hasil Uji Normalitas.....	75
Tabel 10.	Hasil Uji Linieritas (<i>curve fit</i>)	76
Tabel 11.	Badan Hukum Pengelola PG Kebon Agung	85
Tabel 12.	Area Tanah PG Kebon Agung	88
Tabel 13.	Jenis Proses Alat Pembuatan Gula	89
Tabel 14.	Struktur Organisasi PG Kebon Agung	92
Tabel 15.	Jam Kerja Karyawan PG Kebon Agung	107
Tabel 16.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	110
Tabel 17.	Jenis Kelamin Responden	111
Tabel 18.	Tingkat Pendidikan Responden.....	112
Tabel 19.	Unit Kerja Responden	113
Tabel 20.	Masa Kerja Responden.....	114
Tabel 21.	Intepretasi Rata- rata Jawaban Responden	116
Tabel 22.	Distribusi Frekuensi Variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	117
Tabel 23.	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	123
Tabel 24.	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	127
Tabel 25.	Hasil Uji Koefisien Jalur Jamsostek terhadap Motivasi Kerja.....	135
Tabel 26.	Hasil Uji Koefisien Jalur Motivasi Kerja terhadap Kinerja	136

Tabel 27. Rekapitulasi Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, Total 139

Tabel 28. Pengaruh Total 143



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi Kerja
Dan Kinerja Karyawan (Survei Pada Karyawan Tetap Pabrik Gula
Kebon Agung Malang)

Disusunoleh : Abigail Christykawuri Indyta Budiman

NIM : 125030201111010

Fakultas : Ilmu Administrasi Bisnis

Jurusan : Administrasi Bisnis

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia


Malang, 09 Januari 2018

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota


Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si
NIP. 19530810 198103 2 012


Yuniadi Mayowan, S.Sos, M.AB
NIP. 19750614 200812 1 002

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan YME. karena berkat limpahan nikmat, karunia dan berkahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap Pabrik Gula Kebon Agung Malang)”**. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terwujud tanpa adanya dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus, yang telah melimpahkan segala rasa nikmat berupa kesempatan, kesehatan, hikmat akal budi, sukacita, dan nikmat apapun yang terlimpah pada penulis sehingga penulis dapat melaksanakan salah satu rangkaian tugas akhir.
2. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, M.S. selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
3. Bapak Dr. Mochammad Al Musadieq, MBA, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Administrasi Bisnis Fakultas Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Bapak Dr. Wilopo, M.AB selaku Ketua Prodi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
5. Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya di tengah kesibukan beliau untuk membimbing saya dalam penyusunan skripsi ini.

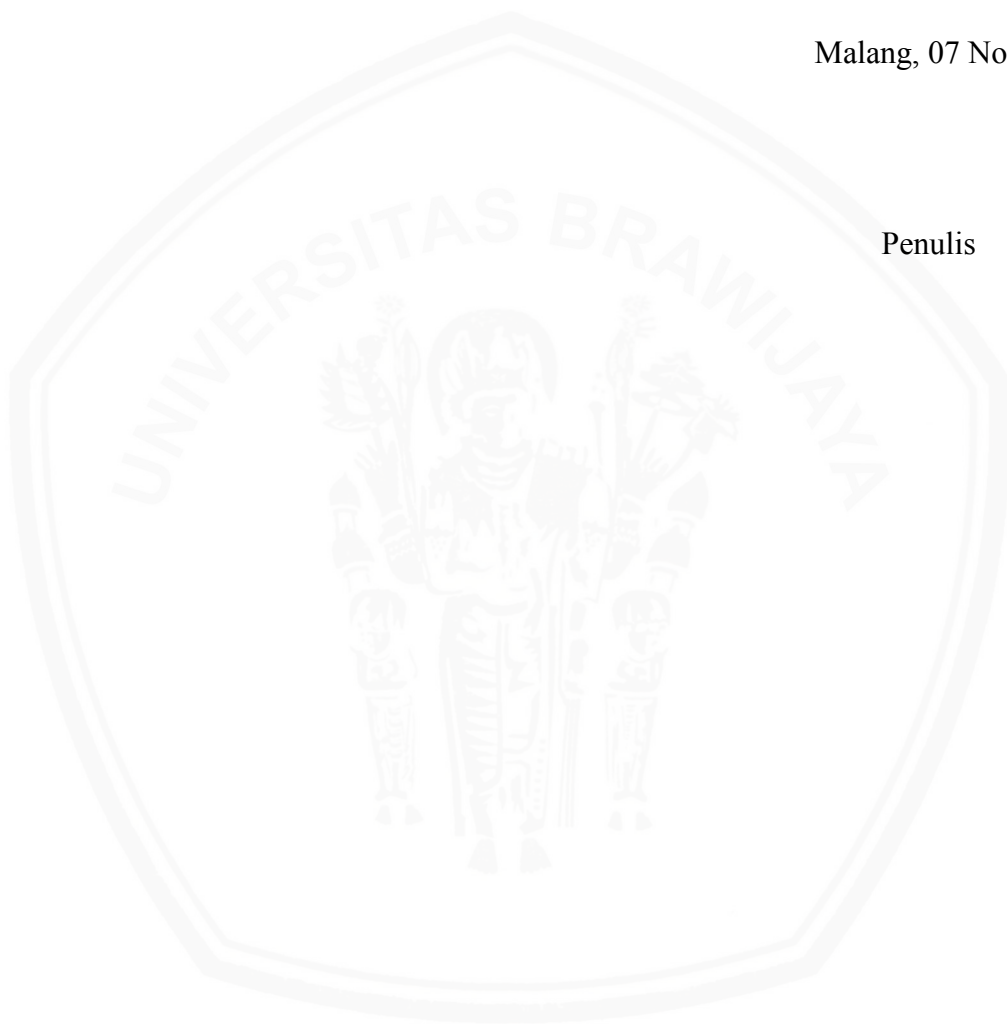
6. Bapak Yuniadi Mayowan, S.Sos, M.AB selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Pengajar Administrasi Bisnis yang telah memberikan Ilmu yang bermanfaat bagi kami.
8. Bapak Prasetyo Budi Santoso selaku pimpinan PG Kebon Agung Malang, Bapak Warno, dan Bapak Sapto yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian serta karyawan PG Kebon Agung Malang yang telah memberikesempatan, bimbingan, dan bantuanselamamelakukanpenelitian dan telahmemberikan izin dan fasilitas yang menunjang saya dalam melakukan penelitian
9. Kedua orangtua saya tercinta yaitu Bapak Tulus Budiman dan Ibu Puspitaningsih yang memberi perhatian, kasih sayang, dukungan baik moril dan materiil sertaselalu mendoakan saya dalam penyusunan skripsi ini
10. Kakak saya Yehudadan Mbak Ayu yang selalu mendoakan,memberi perhatian, kasih sayang dan menyemangatisaya untuk meraih gelar sarjana
11. Sahabat-sahabat saya di kampus “Barbie Club” (Ikha, Carissa, Maria, Dita, Rima, Dinda, Tiara), “Malang Sante Sayang” (Maytria, Denny, Asgaf. Abiyoso, Firmananda, Fermol), “Sweet Harmonic Band” (Yaya, Okky, Dicho, Randa), seluruh teman komunitas smule “Ngalamnesians”, “Smulenesians”, “Vocal Choice” dan “New Future Singer” yang selalu memberikan semangat untuk saya dan menghibur serta memotivasi saya dalam menyusun skripsi ini
12. Teman-teman Administrasi Bisnis angkatan 2012 khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu
13. Semua pihak yang terkait dalam penyusunan skripsi ini

Peneliti sadari bahwa skripsi ini tidak lepas dari segala kekurangan yang bersumber dari terbatasnya kemampuan peneliti, untuk itu kritik dan saran yang

sifatnya membangun sangat peneliti harapkan. Demikian skripsi ini peneliti buat, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan baik secara akademis maupun praktis.

Malang, 07 November 2017

Penulis



LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

No. Responden :

(Diisi oleh peneliti)

KUESIONER PENELITIAN

**“PENGARUH JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN
TETAP PG KEBON AGUNG MALANG”**

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian guna penyusunan skripsi pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, saya Abigail Christy Kawuri Indyta Budiman selaku peneliti memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu, Karyawan/Karyawati PG Kebon Agung untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan dengan judul “Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang”.

Kuesioner ini merupakan alat pengumpul data yang diperlukan untuk melengkapi penulisan skripsi peneliti. Setiap jawaban yang Bapak/Ibu, Karyawan/Karyawati berikan merupakan bantuan yang tak ternilai harganya bagi penelitian ini. Sesuai dengan kode etik penelitian, maka penulis menjamin seluruh kerahasiaan identitas responden dan hasil

angket terlampir. Atas perhatian dan kesediaannya, saya ucapkan terima kasih.

Salam Hormat,

Abigail Christykawuri Indyta
Budiman



IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :

2. Jenis kelamin : L ☐ ☐

3. Usia : tahun

4. Jabatan :

5. Pendidikan Terakhir : ☐ SMP ☐ S1

☐ SMA ☐ S2

☐ Diploma ☐ S3

5. Status perkawinan : ☐ Menikah ☐ Belum ☐
menikahDuda/janda

6. Lama Bekerja : tahun

* Berilah tanda *Check list* (v) pada jawaban yang sesuai dengan Bapak/Ibu/Saudara/i

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Kuesioner ini rahasia dan hanya untuk keperluan ilmiah
2. Sangat diperlukan kejujuran dan kebenaran dalam mengisi jawaban
3. Jawablah sesuai dengan kondisi Anda saat ini
4. Cara mengisi jawaban dengan cara member tanda centang (v) pada kolom :

☐ Sangat Setuju (SS) : skor 5

A. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X)**1. Jaminan Kecelakaan Kerja (X1)**

NO	PERNYATAAN	SS (5)	S (4)	R (3)	TS (2)	STS (1)
1	Perusahaan memberikan jaminan kecelakaan bagi karyawan yang mengalami musibah					
2	Perusahaan memberikan santunan yang besarnya sesuai dengan musibah yang terjadi					
3	Karyawan memahami akan prosedur pengajuan klaim jaminan kecelakaan					

2. Jaminan Kematian (X2)

NO	PERNYATAAN	SS (5)	S (4)	R (3)	TS (2)	STS (1)
1	Perusahaan memberikan jaminan kematian berupa uang kepada karyawan yang meninggal					
2	Perusahaan memberikan biaya pemakaman kepada ahli waris					
3	Karyawan memahami prosedur pengajuan klaim jaminan kematian					

3. Jaminan Hari Tua (X3)

NO	PERNYATAAN	SS (5)	S (4)	R (3)	TS (2)	STS (1)
1	Karyawan merasa tenang pada saat usia produktif karena perusahaan memberikan pesangon saat memasuki					

	hari tua					
2	Pemberian pesangon dari perusahaan tepat pada waktunya yaitu pada saat usia 55 tahun atau memenuhi persyaratan tertentu					
3	Karyawan memahami prosedur pengajuan klaim jaminan hari tua					

4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (X4)

NO	PERNYATAAN	SS (5)	S (4)	R (3)	TS (2)	STS (1)
1	Perusahaan melakukan pemeriksaan kesehatan kepada karyawan					
2	Adanya rumah sakit yang memberikan pelayanan pemeriksaan kesehatan					
3	Adanyapelayanan rawat inap bagi karyawan yang mengalami gangguan kesehatan					

B. Motivasi Kerja (Z)

1. Eksistensi (Z1)

NO	PERNYATAAN	SS (5)	S (4)	R (3)	TS (2)	STS (1)
1	Perusahaan memberikan insentif financial kepada karyawan					
2	Karyawan membutuhkan rasa aman di lingkungan kerja					

2. Afiliasi / Hubungan (Z2)

NO	PERNYATAAN	SS (5)	S (4)	R (3)	TS (2)	STS (1)
1	Karyawan mempunyai kesempatan untuk berinteraksi dengan rekan kerja					
2	Karyawan mempunyai kesempatan untuk bekerja sama dengan rekan kerja					

3. Pertumbuhan (Z3)

NO	PERNYATAAN	SS (5)	S (4)	R (3)	TS (2)	STS (1)
1	Karyawan mempunyai kesempatan untuk mengembangkan diri					
2	Karyawan mempunyai keyakinan terhadap perkembangan karier					

C. Kinerja Karyawan (Y)

1. Kuantitas (Y1)

NO	PERNYATAAN	SS (5)	S (4)	R (3)	TS (2)	STS (1)
1	Karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan					
2	Karyawan mampu meningkatkan hasil kerja dari waktu ke waktu					
3	Kuantitas hasil kerja karyawan lebih baik dibanding rekan kerja					

2. Kualitas (Y2)

NO	PERNYATAAN	SS (5)	S (4)	R (3)	TS (2)	STS (1)
1	Hasil kerja karyawan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan					

2	Karyawan meminimalisir kesalahan dalam bekerja					
3	Karyawan mampu meningkatkan mutu pekerjaan lebih baik dari sebelumnya					

3. Ketepatan Waktu (Y3)

NO	PERNYATAAN	SS (5)	S (4)	R (3)	TS (2)	STS (1)
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2	Karyawan segera melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan					
3	Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan meningkat dari pada sebelumnya					

4. Kehadiran (Y4)

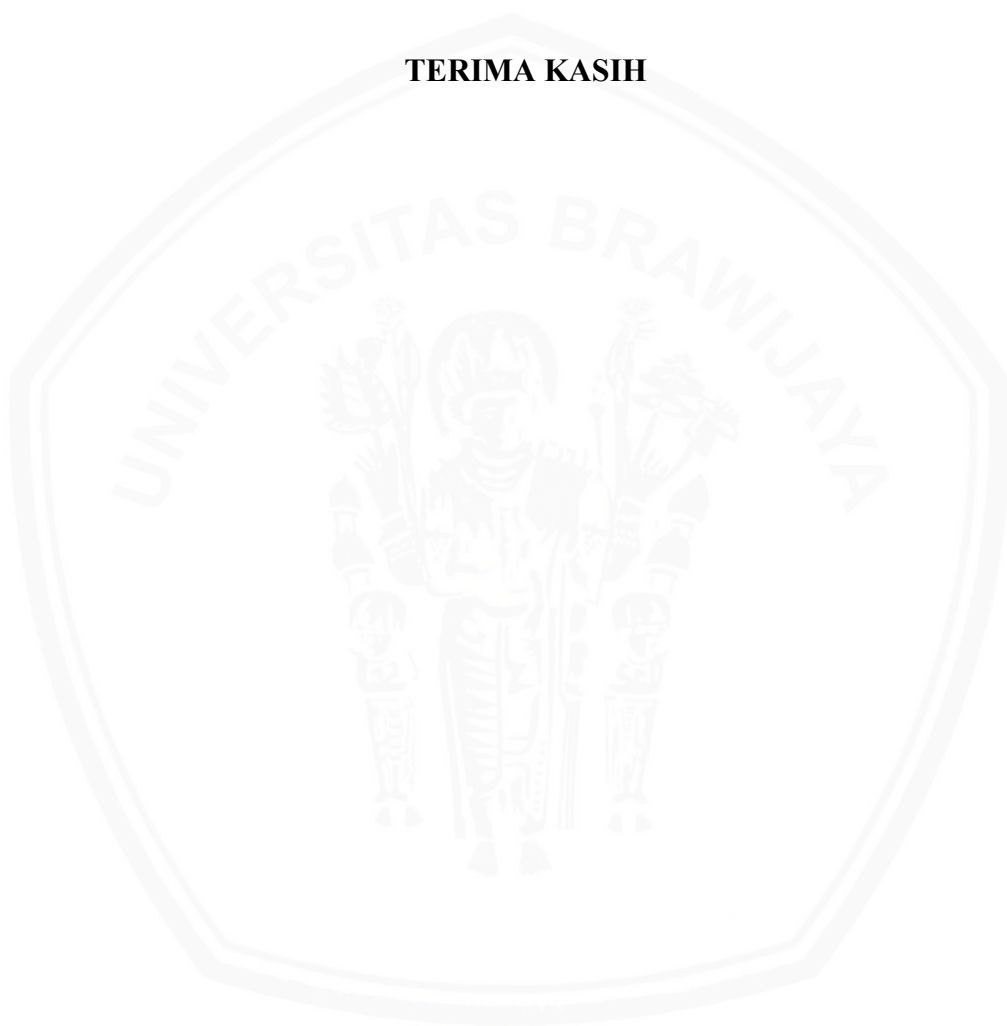
NO	PERNYATAAN	SS (5)	S (4)	R (3)	TS (2)	STS (1)
1	Intensitas kehadiran karyawan meningkat dari waktu ke waktu					
2	Karyawan mampu meminimalisir ketidakhadiran					
3	Karyawan mempunyai tingkat kehadiran yang lebih baik daripada karyawan lain					

5. Kemampuan Kerja Sama (Y5)

NO	PERNYATAAN	SS (5)	S (4)	R (3)	TS (2)	STS (1)
1	Karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan lain sebagai tim					

2	Karyawan mampu berkoordinasi dengan departemen lain					
3	Karyawan mau memberi kontribusikepada karyawan lain					

TERIMA KASIH



Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Responden PG Kebon Agung Malang

1. Variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X)

X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	X3.1	X3.2	X3.3	X4.1	X4.2	X4.3	X
5	5	5	5	3	4	5	5	3	3	5	3	51
4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	53
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	57
5	5	4	5	2	5	4	4	4	5	4	4	51
5	5	3	5	5	4	5	5	4	3	3	4	51
4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
5	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	54
5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	53
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	55
3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	51
3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	53
4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	52
5	3	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	53
5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	55
5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	3	52
5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	53
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	56
4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	52
5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	54
3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	54
5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	51
4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	54
5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	48
4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	4	52
5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	54
5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	51
4	5	3	3	5	5	5	5	4	5	4	3	51
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	51
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	55
5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	4	5	51
4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	3	52
3	3	4	4	5	5	3	4	5	3	5	4	48
5	2	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	52
5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	54
5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	3	54

5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	57
5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	54
3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	5	48
4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	3	5	50
5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	3	5	53
4	3	5	5	3	5	5	4	4	5	3	4	50
5	4	5	4	5	5	4	5	4	1	4	3	49
3	5	4	2	3	5	4	4	3	5	4	4	46
4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	53
4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	3	3	49
4	2	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	50
4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	52
5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	55
4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	49
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	56
4	3	5	5	5	5	5	4	4	2	3	4	49
3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	51
5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	53
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	55
5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	52
5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	3	4	50
5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	52
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	49
4	3	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	42
4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	53
5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	49
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	54
2	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	33
4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	52
2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	24
4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	46
4	4	4	4	4	5	4	4	3	1	4	4	45
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	48
5	2	4	4	4	5	4	4	4	2	5	4	47
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	49
4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	53
3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	5	43

2. Variabel Motivasi Kerja (Z)

Z1.1	Z1.2	Z2.1	Z2.2	Z3.1	Z3.2	Z
5	4	5	5	3	2	24
3	5	5	5	3	2	23
5	4	4	5	5	5	28
4	5	5	5	4	5	28
3	4	3	4	5	5	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	4	25
4	5	3	4	5	5	26
5	4	3	5	5	5	27
4	4	4	4	5	5	26
5	4	3	4	5	5	26
5	4	4	5	5	3	26
4	5	4	5	5	3	26
5	4	3	5	5	3	25
5	4	2	4	5	2	22
4	4	4	4	5	2	23
4	4	4	4	5	2	23
3	4	4	4	5	2	22
4	4	5	3	5	5	26
4	4	4	3	5	5	25
4	4	4	4	5	5	26
4	4	3	4	5	5	25
5	4	3	4	4	5	25
4	5	4	4	4	3	24
4	5	4	4	4	5	26
4	5	4	4	4	4	25
5	5	5	5	3	5	28
4	4	4	4	3	5	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	4	5	5	29
4	4	5	5	5	5	28
3	4	5	4	5	4	25
5	4	4	4	5	4	26
3	4	4	5	5	4	25
4	5	4	4	5	4	26
4	5	4	5	5	4	27
5	5	2	4	5	2	23

4	4	5	5	5	2	25
5	4	3	4	4	2	22
5	4	3	4	4	5	25
4	4	3	3	4	5	23
5	5	5	4	4	5	28
3	4	3	4	4	5	23
5	4	4	4	4	4	25
4	4	5	4	4	4	25
4	5	4	3	4	4	24
4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	5	4	25
4	5	3	3	2	4	21
4	4	2	4	2	4	20
5	5	5	4	4	5	28
5	4	4	4	4	4	25
3	4	4	3	4	4	22
4	4	4	4	3	5	24
4	4	4	5	4	5	26
4	4	4	4	4	5	25
4	5	4	5	4	4	26
3	4	4	4	4	4	23
4	5	4	4	4	4	25
2	2	3	2	3	3	15
4	4	5	4	4	4	25
5	4	4	5	4	4	26
5	4	5	4	4	4	26
4	3	3	3	3	3	19
4	5	5	5	4	4	27
3	3	2	2	2	2	14
3	4	4	4	2	4	21
4	4	4	5	4	4	25
4	4	3	4	4	4	23
4	5	2	4	4	4	23
4	5	4	5	4	4	26
4	5	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	4	4	26

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y3.1	Y3.2	Y3.3	Y4.1	Y4.2	Y4.3	Y5.1	Y5.2	Y5.3	Y
4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	2	2	5	4	5	63
4	4	5	4	5	5	5	5	2	2	5	2	5	4	5	62
5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	2	2	5	4	5	64
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	74
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	73
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	72
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	4	4	5	67
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	5	4	5	5	67
5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	4	4	4	65
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	65
4	3	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	4	5	5	66
4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	63
5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	67
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	68
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	69
5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	2	3	4	5	5	62
5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	67
5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	68
5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	68
5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	68
5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	66
5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	68
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	64
4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	61
4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	73
4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	59
2	4	4	5	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	56
5	4	4	5	4	4	4	5	2	5	2	4	4	4	4	60
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	61
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	59
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	63
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	61

5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	62
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	63
3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	57
5	4	4	4	4	4	3	5	4	1	4	3	4	3	4	56
4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	61
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	64
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	60
4	5	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58
5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	62
3	5	3	4	4	4	5	3	5	2	4	4	4	4	4	58
5	5	3	4	3	4	3	5	3	3	4	3	5	3	4	57
3	5	3	4	3	4	5	5	3	3	4	5	5	5	4	61
4	5	3	4	3	4	3	5	3	3	4	4	5	5	5	60
4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	68
4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	67
4	5	4	4	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	58
4	5	4	4	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	3	54
4	4	3	4	3	3	3	5	3	3	5	5	3	5	3	56
3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	47
4	4	3	4	3	3	3	2	3	5	3	4	2	4	2	49
4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	58
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	65
3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	38
4	5	5	4	5	5	4	5	3	3	4	4	5	4	2	62
2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	31
3	5	3	4	3	3	4	5	1	4	3	4	2	4	2	50
3	5	3	3	3	3	4	4	1	3	4	5	3	5	4	53
4	5	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	55
4	5	3	3	3	4	5	4	3	3	4	3	4	5	4	57
5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	65
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	62
4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	62

Lampiran 3. Frekuensi Jawaban Responden

Frequency Table

Variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X)

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	40	53.3	53.3	53.3
	4.00	25	33.3	33.3	86.7
	3.00	8	10.7	10.7	97.3
	2.00	2	2.7	2.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	35	46.7	46.7	46.7
	4.00	24	32.0	32.0	78.7
	3.00	13	17.3	17.3	96.0
	2.00	3	4.0	4.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	33	44.0	44.0	44.0
	4.00	36	48.0	48.0	92.0
	3.00	5	6.7	6.7	98.7
	1.00	1	1.3	1.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	34	45.3	45.3	45.3
	4.00	34	45.3	45.3	90.7
	3.00	4	5.3	5.3	96.0
	2.00	3	4.0	4.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	44	58.7	58.7	58.7
	4.00	20	26.7	26.7	85.3
	3.00	9	12.0	12.0	97.3
	2.00	2	2.7	2.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	44	58.7	58.7	58.7
	4.00	27	36.0	36.0	94.7
	3.00	2	2.7	2.7	97.3
	2.00	1	1.3	1.3	98.7
	1.00	1	1.3	1.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	32	42.7	42.7	42.7
	4.00	38	50.7	50.7	93.3
	3.00	4	5.3	5.3	98.7
	2.00	1	1.3	1.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	27	36.0	36.0	36.0
	4.00	46	61.3	61.3	97.3
	2.00	2	2.7	2.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	22	29.3	29.3	29.3
	4.00	37	49.3	49.3	78.7
	3.00	15	20.0	20.0	98.7
	2.00	1	1.3	1.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	33	44.0	44.0	44.0
	4.00	28	37.3	37.3	81.3
	3.00	6	8.0	8.0	89.3
	2.00	6	8.0	8.0	97.3
	1.00	2	2.7	2.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	20	26.7	26.7	26.7
	4.00	35	46.7	46.7	73.3
	3.00	20	26.7	26.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	22	29.3	29.3	29.3
	4.00	40	53.3	53.3	82.7
	3.00	12	16.0	16.0	98.7
	2.00	1	1.3	1.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Variabel Motivasi Kerja (Z)

Z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	24	32.0	32.0	32.0
	4.00	40	53.3	53.3	85.3
	3.00	10	13.3	13.3	98.7
	2.00	1	1.3	1.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	25	33.3	33.3	33.3
	4.00	47	62.7	62.7	96.0
	3.00	2	2.7	2.7	98.7
	2.00	1	1.3	1.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	20	26.7	26.7	26.7
	4.00	35	46.7	46.7	73.3
	3.00	15	20.0	20.0	93.3
	2.00	5	6.7	6.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	23	30.7	30.7	30.7
	4.00	43	57.3	57.3	88.0
	3.00	7	9.3	9.3	97.3
	2.00	2	2.7	2.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	30	40.0	40.0	40.0
	4.00	34	45.3	45.3	85.3
	3.00	7	9.3	9.3	94.7
	2.00	4	5.3	5.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Z6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	28	37.3	37.3	37.3
	4.00	31	41.3	41.3	78.7
	3.00	6	8.0	8.0	86.7
	2.00	10	13.3	13.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	28	37.3	37.3	37.3
	4.00	37	49.3	49.3	86.7
	3.00	8	10.7	10.7	97.3
	2.00	2	2.7	2.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	28	37.3	37.3	37.3
	4.00	42	56.0	56.0	93.3
	3.00	3	4.0	4.0	97.3
	2.00	2	2.7	2.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	28	37.3	37.3	37.3
	4.00	30	40.0	40.0	77.3
	3.00	15	20.0	20.0	97.3
	2.00	2	2.7	2.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	34	45.3	45.3	45.3
	4.00	35	46.7	46.7	92.0
	3.00	4	5.3	5.3	97.3
	2.00	2	2.7	2.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	33	44.0	44.0	44.0
	4.00	27	36.0	36.0	80.0
	3.00	14	18.7	18.7	98.7
	2.00	1	1.3	1.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	25	33.3	33.3	33.3
	4.00	40	53.3	53.3	86.7
	3.00	9	12.0	12.0	98.7
	2.00	1	1.3	1.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	27	36.0	36.0	36.0
	4.00	36	48.0	48.0	84.0
	3.00	11	14.7	14.7	98.7
	2.00	1	1.3	1.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	35	46.7	46.7	46.7
	4.00	35	46.7	46.7	93.3
	3.00	2	2.7	2.7	96.0
	2.00	3	4.0	4.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00	23	30.7	30.7	30.7
4.00	33	44.0	44.0	74.7
3.00	15	20.0	20.0	94.7
2.00	2	2.7	2.7	97.3
1.00	2	2.7	2.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00000	14	18.7	18.7	18.7
4.00000	29	38.7	38.7	57.3
3.00000	26	34.7	34.7	92.0
2.00000	5	6.7	6.7	98.7
1.00000	1	1.3	1.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Y11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00000	16	21.3	21.3	21.3
4.00000	37	49.3	49.3	70.7
3.00000	11	14.7	14.7	85.3
2.00000	10	13.3	13.3	98.7
1.00000	1	1.3	1.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Y12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00	22	29.3	29.3	29.3
4.00	39	52.0	52.0	81.3
3.00	9	12.0	12.0	93.3
2.00	5	6.7	6.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Y13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	21	28.0	28.0	28.0
	4.00	46	61.3	61.3	89.3
	3.00	4	5.3	5.3	94.7
	2.00	4	5.3	5.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	31	41.3	41.3	41.3
	4.00	38	50.7	50.7	92.0
	3.00	4	5.3	5.3	97.3
	2.00	2	2.7	2.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	24	32.0	32.0	32.0
	4.00	44	58.7	58.7	90.7
	3.00	2	2.7	2.7	93.3
	2.00	5	6.7	6.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas dan Realiabilitas

Correlations

Variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X)

Correlations

		X
X1	Pearson Correlation	.605**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
X2	Pearson Correlation	.416**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
X3	Pearson Correlation	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
X4	Pearson Correlation	.568**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
X5	Pearson Correlation	.483**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
X6	Pearson Correlation	.611**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
X7	Pearson Correlation	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
X8	Pearson Correlation	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
X9	Pearson Correlation	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
X10	Pearson Correlation	.584**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
X11	Pearson Correlation	.324**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	75
X12	Pearson Correlation	.410**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75

** . Correlation is significant at the 0.01 lev

Reliability

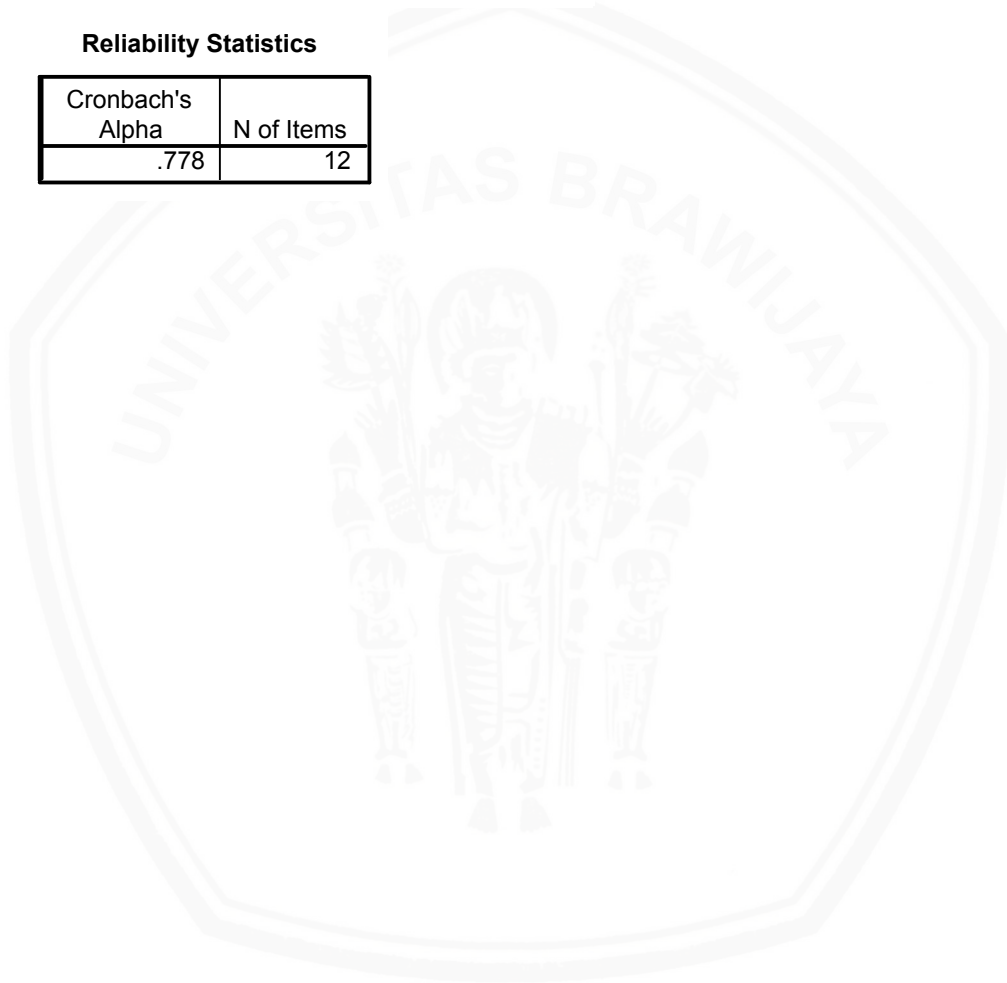
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	12



Correlations

Motivasi Kerja (Z)

Correlations

		Z
Z1	Pearson Correlation	.561**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
Z2	Pearson Correlation	.598**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
Z3	Pearson Correlation	.609**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
Z4	Pearson Correlation	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
Z5	Pearson Correlation	.564**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
Z6	Pearson Correlation	.552**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	75	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.611	6

Correlations

Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y
Y1	Pearson Correlation	.670 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
Y2	Pearson Correlation	.503 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
Y3	Pearson Correlation	.696 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
Y4	Pearson Correlation	.777 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
Y5	Pearson Correlation	.816 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
Y6	Pearson Correlation	.785 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
Y7	Pearson Correlation	.673 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
Y8	Pearson Correlation	.540 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
Y9	Pearson Correlation	.536 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
Y10	Pearson Correlation	.490 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
Y11	Pearson Correlation	.497 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
Y12	Pearson Correlation	.560 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
Y13	Pearson Correlation	.739 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
Y14	Pearson Correlation	.690 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
Y15	Pearson Correlation	.720 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75

**. Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

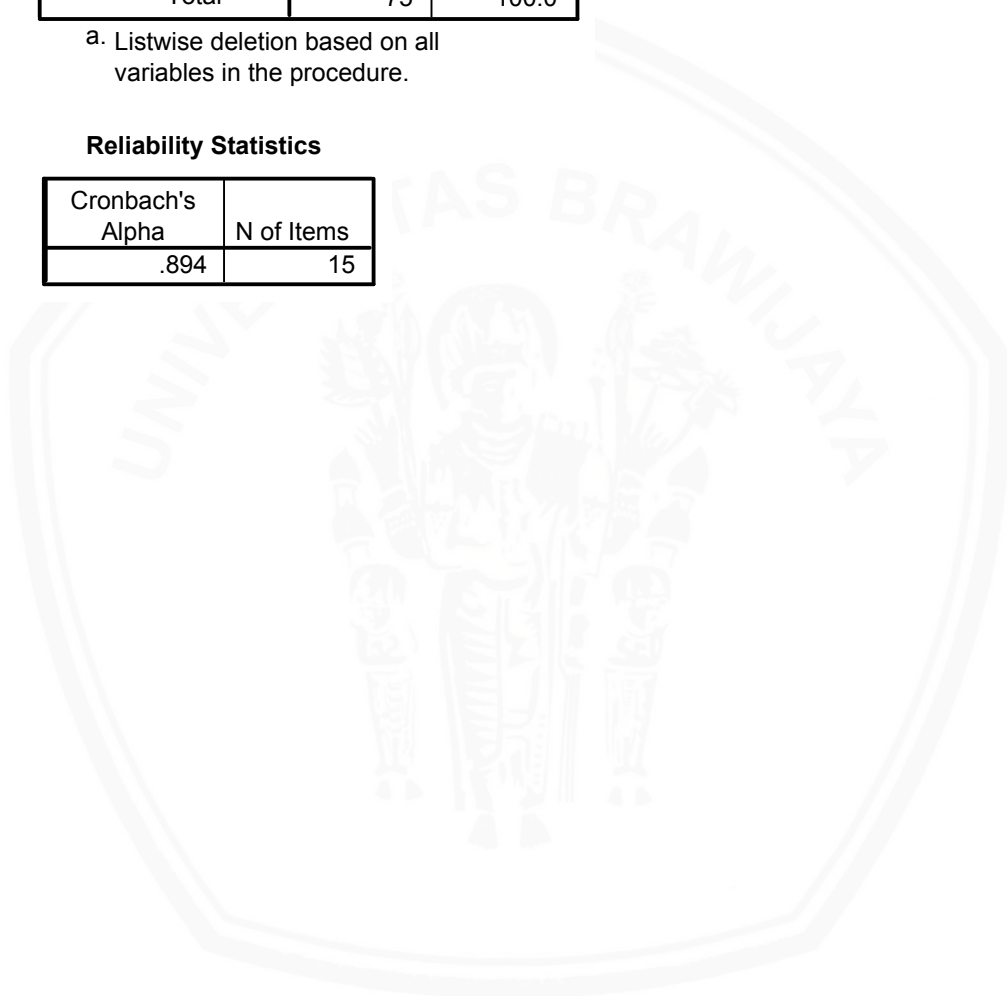
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	15



Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik

Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardiz ed Residual	Unstandardiz ed Residual
N		75	75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	2.08876559	4.93126396
Most Extreme Differences	Absolute	.083	.068
	Positive	.045	.068
	Negative	-.083	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.720	.586
Asymp. Sig. (2-tailed)		.678	.882

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Linieritas

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Z

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.425	53.999	1	73	.000	6.374	.360

The independent variable is X.

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.536	84.253	1	73	.000	5.700	1.101

The independent variable is X.

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.378	44.349	1	73	.000	20.464	1.675

The independent variable is Z.

Lampiran 6. Analisis Jalur terhadap Motivasi Kerja (Z)

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Z	24.7600	2.75504	75
X	51.0933	4.99235	75

Correlations

		Z	X
Pearson Correlation	Z	1.000	.652
	X	.652	1.000
Sig. (1-tailed)	Z	.	.000
	X	.000	.
N	Z	75	75
	X	75	75

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Z

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.652 ^a	.425	.417	2.10302	1.799

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Z

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238.822	1	238.822	53.999	.000 ^a
	Residual	322.858	73	4.423		
	Total	561.680	74			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.374	2.514		2.536	.013
	X	.360	.049	.652	7.348	.000

a. Dependent Variable: Z



Lampiran 7. Analisis Jalur terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	61.9467	7.50836	75
X	51.0933	4.99235	75
Z	24.7600	2.75504	75

Correlations

		Y	X	Z
Pearson Correlation	Y	1.000	.732	.615
	X	.732	1.000	.652
	Z	.615	.652	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X	.000	.	.000
	Z	.000	.000	.
N	Y	75	75	75
	X	75	75	75
	Z	75	75	75

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.754 ^a	.569	.557	4.99928	1.168

a. Predictors: (Constant), Z, X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2372.302	2	1186.151	47.460	.000 ^a
	Residual	1799.485	72	24.993		
	Total	4171.787	74			

a. Predictors: (Constant), Z, X

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.546	6.233		.248	.805
	X	.866	.154	.576	5.642	.000
	Z	.652	.278	.239	2.342	.022

a. Dependent Variable: Y



CURICULUM VITAE

DATA PRIBADI

Nama : Abigail Christykawuri Indyta Budiman
Tempat/Tgl Lahir : Malang, 22 Desember 1994
Umur : 22 tahun
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Kristen
Alamat : Jl. Dr. Wahidin Dalam no. 22, RT.05 / RW.01, Kecamatan Klojen, Kelurahan Rampal Celaket, Malang
Email : gitarbolong22@gmail.com
Hobby : Main Gitar, Menyanyi
Motto Hidup : Do the best, be good, then you will the best
Riwayat Pendidikan : SDK COR JESU Malang (2000-2006)
SMPK COR JESU Malang (2006-2009)
SMAK FRATERAN Malang (2009-2012)
Universitas Brawijaya Malang
Fakultas Ilmu Administrasi
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
Konsentrasi MSDM

Malang, 19 November 2017

Abigail C.I.B

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 22 November 2017
Jam : 09.30
Skripsi atas nama : Abigail Christykawuri Indyta Budiman
Judul : Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap di Pabrik Gula Kebon Agung Malang)

dan dinyatakan

LULUS

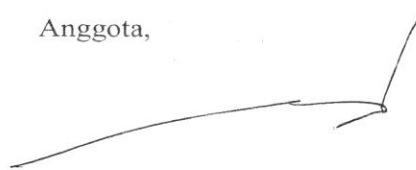
MAJELIS PENGUJI

Ketua,



Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si
NIP. 195308101981032012

Anggota,



Yuniadi Mayowan, S.SOS, MAB
NIP. 197506142008121002

Anggota,



Hamidah Nayati Utami, Dr. S.SOS, M.Si
NIP. 1972111711998022001

Anggota,



M. Cahyo Widyo Sulistyo, SE, MBA
NIP. 2013048303181001

MOTTO

“Janganlah takut, sebab Aku menyertai engkau. Janganlah bimbang, sebab Aku ini Allahmu. Aku akan meneguhkan, bahkan akan menolong engkau. Aku akan memegang engkau dengan tangan kanan Ku yang membawa kemenangan”

(Yesaya 41:10)

“Don’t be afraid, for I am with you. Don’t be discouraged, for I am your God.

I will strengthen you and help you.

I will hold you up with my victorious right hand”

(Isaiah 41:10)

“Ketika kamu berpikir positif, maka hal positif itu terjadilah.

Ketika kamu berpikir kamu bisa, kamu pasti bisa.

Ketika kamu fokus untuk hidup sukses, maka kamu akan sukses.

Jangan sampai ada pikiran negatif,

Jangan sampai ada pikiran bahwa kamu tidak mampu,

Karna kamu sebenarnya mampu, kamu bisa, kamu kuat, kamu dapat meraih cita”

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dalam sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah ditulis atau di terbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan perataturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, 08 November 2017



Abigail Christykawuri Indyta Budiman
NIM 125030201111010

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Hierarki Kebutuhan Maslow	36
Gambar 2. Kerangka Konseptual	49
Gambar 3. Model Hipotesis	50
Gambar 4. Model <i>Path Analysis</i> Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	78
Gambar 5. Hubungan Sub Struktur X terhadap Z.....	78
Gambar 6. Hubungan Sub Struktur X terhadap Y	78
Gambar 7. Hubungan Sub Struktur Z terhadap Y.....	79
Gambar 8. Model <i>Path Analysis</i> Pengaruh Tidak Langsung	79
Gambar 9. Model Jalur Pengaruh Langsung Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Motivasi dan Kinerja.....	141
Gambar 10. Model Jalur Pengaruh Tidak Langsung Variabel Jaminan Sosial Tenaga terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.....	142

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kontribusi Penelitian	8
E. Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu	12
B. Tinjauan Teoritis	18
1. Tunjangan.....	18
a. Pengertian Tunjangan.....	18
b. Tujuan Pemberian Tunjangan	19
c. Jenis – jenis Tunjangan	20
2. Jaminan Sosial Tenaga Kerja	21
a. Pengertian Jaminan Sosial	21
b. Pengertian Tenaga Kerja	22
c. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja	23
d. Manfaat dan Tujuan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	24
e. Ruang Lingkup Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	25
1) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK).....	25
2) Jaminan Kematian (JK)	26
3) Jaminan Hari Tua (JHT).....	27
4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK).....	29
f. Kepesertaan Wajib Jaminan Sosial Tenaga Kerja	31
3. Motivasi Kerja.....	33
a. Pengertian Motivasi	33
b. Pengertian Motivasi Kerja.....	34

c. Tujuan Motivasi Kerja	34
d. Teori Motivasi	35
e. Metode Motivasi	38
f. Pengukuran Motivasi Kerja.....	39
4. Kinerja Karyawan	40
a. Pengertian Kinerja.....	40
b. Pengertian Kinerja Karyawan	40
c. Pengukuran Kinerja Karyawan	41
d. Penilaian Kinerja Karyawan	43
C. Hubungan Antar Variabel	45
1. Hubungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Motivasi Kerja .45	
2. Hubungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Kinerja Karyawan	46
3. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	47
4. Hubungan tidak langsung antara Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja	48
D. Kerangka Konseptual dan Model Hipotesis.....	49
1. Kerangka Konseptual	49
2. Model Hipotesis	50

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	52
B. Lokasi Penelitian	53
C. Konsep, Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	53
1. Konsep	53
2. Variabel Penelitian	50
3. Definisi Operasional.....	55
D. Populasi dan Sampel	63
E. Jenis dan Sumber Data	65
F. Skala Pengukuran.....	66
G. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	66
1. Uji Validitas	66
2. Uji Reliabilitas	68
H. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	68
1. Hasil Uji Validitas.....	68

2. Hasil Uji Reliabilitas	71
I. Instrumen Penelitian.....	72
J. Teknik Analisis Data.....	72
K. Analisis Deskriptif	73
1. Uji Asumsi Klasik	73
a. Uji Normalitas	73
b. Uji Linieritas	74
2. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	74
a. Hasil Uji Normalitas.....	75
b. Hasil Uji Linieritas.....	76
3. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	77
L. Uji Hipotesis (Uji t).....	79

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	82
1. Sejarah Singkat PG Kebon Agung.....	82
2. Lokasi Perusahaan.....	85
3. Komponen Utama Pabrik.....	89
4. Visi dan Misi PG Kebon Agung	89
a. Visi	89
b. Misi	90
5. Struktur Organisasi Perusahaan	91
6. Proses Produksi dan Produk yang dihasilkan	102
7. Jam Kerja Karyawan	106
8. Kesejahteraan Karyawan.....	108
9. Keselamatan Karyawan.....	109
10. Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PG Kebon Agung	109
B. Gambaran Umum Responden	110
1. Usia Responden.....	110
2. Jenis Kelamin Responden	111
3. Tingkat Pendidikan Responden	112
4. Unit Kerja Responden	113
5. Masa Kerja Responden	114
C. Analisis Data	115

1. Analisis Deskriptif Variabel.....	115
a. Distribusi Frekuensi Variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja ...	116
(1) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	118
(2) Jaminan Kematian (JK)	119
(3) Jaminan Hari Tua (JHT).....	120
(4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)	122
b. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	123
(1) Eksistensi	124
(2) Afiliasi	125
(3) Pertumbuhan.....	126
c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	127
(1) Kuantitas	128
(2) Kualitas	129
(3) Ketepatan Waktu	131
(4) Kehadiran	132
(5) Kemampuan Kerja Sama	133
D. Hasil Uji Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	134
E. Pembahasan Hasil Penelitian	144
1. Analisis Deskriptif	144
2. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis	150
a. Pengaruh Variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Variabel Motivasi Kerja	150
b. Pengaruh Variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan	152
c. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	154
d. Pengaruh Variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan melalui Variabel Motivasi Kerja	155
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	157
B. Saran.....	158
DAFTAR PUSTAKA	160
DAFTAR LAMPIRAN	164

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Lembar Kuesioner
Lampiran 2	: Tabulasi Jawaban Responden PG Kebon Agung Malang
Lampiran 3	: Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran 4	: Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 5	: Uji Asumsi Klasik
Lampiran 6	: Analisis Jalur terhadap Motivasi Kerja (Z)
Lampiran 7	: Analisis Jalur terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Lampiran 8	: Surat Keterangan Penelitian
Lampiran 9	: Curriculum Vitae

SUMMARY

Abigail Christykawuri Indyta Budiman, 2018, *The Influence of Social Security on the Work Motivation and Employee Performance (Study on permanent employees at PG Kebon Agung Malang)*, Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si, Yuniadi Mayowan, S.Sos, M.AB

Business's competition in the world make the mobility of people in Indonesia more deserve. To improve the quality of human resources required the existence of national development policies, especially the development of manpower. Employment development is undertaken by establishing labor social security programs. This will spur employee motivation and employee performance so that the company can grow well.

This study aims to explain the significance of labor social security to work motivation, social security of labor to employee performance, work motivation on employee performance and indirect effect of social security of labor on employee performance through work motivation. This study uses a quantitative approach. This study uses questionnaires with the number of respondents 75 permanent employees. Analysis of data used using path analysis processed using Spss for windows ver 20.00.

The social security program consists of four programs: work accident, death, old age, and health care benefits have been provided in accordance with the company's employee procedures. With the increase of work motivation owned by employees it will affect the high performance of the employees. It is proved that social security variable of labor, work motivation shows the existence of positive and significant influence to employee performance variable when tested by using path analysis. So majority employees of PG Kebon Agung Malang agree and respond positively with the company's jamsostek program.

Keywords : Research methods, Social Security, Work Motivation, Employee Performance



RINGKASAN

Abigail Christykawuri Indyta Budiman, 2018, **Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap Pabrik Gula Kebon Agung Malang)**, Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si, Yuniadi Mayowan, S.Sos, M.AB,

Persaingan yang ada di dunia usaha membuat mobilitas masyarakat di Indonesia semakin beragam. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia diperlukan adanya kebijakan pembangunan nasional khususnya pembangunan ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan dilakukan dengan membentuk program – program jaminan sosial tenaga kerja. Hal ini akan memacu motivasi kerja dan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat berkembang dengan baik.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan adanya signifikansi antara jaminan sosial tenaga kerjaterhadap motivasi kerja, jaminan sosial tenaga kerjaterhadap kinerja karyawan, motivasi kerjaterhadap kinerja karyawan dan pengaruh tidak langsung jaminan sosial tenaga kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah responden 75 karyawan tetap Pabrik Gula Kebon Agung Malang. Analisis data yang digunakan menggunakan analisis jaluryang diolah menggunakan program *SPSS for Windows ver 20.00*.

Program jaminan sosial tenaga kerja yang terdiri dari 4 program yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan telah diberikan sesuai dengan prosedur yang berlaku di perusahaan kepada karyawan. Dengan meningkatnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka akan berpengaruh terhadap tingginya kinerja para karyawan PG Kebon Agung Malang. Hal ini dibuktikan bahwa variabel jaminan sosial tenaga kerja, motivasi kerja menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan

terhadap variabel kinerja karyawan ketika diuji dengan menggunakan *path analysis*. Jadi, karyawan yang ada di PG Kebon Agung mayoritas menyetujui dan merespon dengan baik dengan adanya program jamsostek yang diselenggarakan perusahaan.

Kata Kunci : Hasil penelitian, Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.





BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan yang ada di dunia usaha disebabkan oleh perubahan dan perkembangan jaman serta kemajuan teknologi. Hal tersebut membuat mobilitas masyarakat di Indonesia menjadi semakin beragam. Sumber daya manusia yang diperlukan dewasa ini adalah yang berproduktif, berpengetahuan dan mempunyai keterampilan tinggi. Untuk tetap meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka, perlu diterapkan kebijakan pembangunan nasional.

Pembangunan nasional merupakan usaha peningkatan kualitas masyarakat yang dilakukan dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan perkembangan global. Tujuan pembangunan nasional adalah untuk menciptakan pembangunan masyarakat Indonesia dan mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan dalam pelaksanaan pembangunan nasional ini. Kerja sama antara tenaga kerja dan pemerintah diperlukan untuk meratakan hasil pembangunan yang hendak dicapai.

Pembangunan ketenagakerjaan dilandasi oleh Undang – Undang Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi: *“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*. Kegiatan pembangunan

ketenagakerjaan melibatkan situasi dan kondisi pekerja dimana pekerja harus menempuh risiko. Risiko sosial yang sering dialami tenaga kerja adalah: kecelakaan kerja, kematian, sakit akibat kerja, dan datangnya hari tua. Oleh karena itu, kebutuhan karyawan akan perlindungan risiko sosial tersebut harus dipenuhi. Upaya pemenuhan kebutuhan dan peningkatan perlindungan pekerja antara lain diatur dengan adanya penyelenggaraan program jaminan sosial. Program ini dirancang untuk membantupekerja beserta keluarganya ketika pendapatan dihentikan, misalnya untuk mengurangi beban pengeluaran perawatan kesehatan, kematian dan jaminan sosial lainnya.

Jaminan sosial tenaga kerja(Jamsostek) diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja sebagai upaya perlindungan bagi pekerja dalam bentuk santunan berupa uang untuk menggantikan sebagian dari penghasilan yang hilang akibat peristiwa yang dialami pekerja. Hal ini sesuai dengan bentuk jaminan sosial yaitu memberikan pemenuhankebutuhan dan perlindungan untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi pekerja serta keluarganya secara layak.Jamsostek memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang akibat risiko sosial sehingga kehidupan mereka dapat terjamin.Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 menyatakan bahwa jamsostek tidak hanya memberikan santunan pelayanan setelah risiko terjadi, melainkan ikut membantu secara efektif dalam usaha pencegahan dan rehabilitasi akibat risiko tersebut.

Sistim jaminan sosial yang diberlakukan di Indonesia adalah Sistim Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Sistim tersebut berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 yang berbunyi: *"Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan"*. Sistim Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat, dan asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Tujuan SJSN adalah untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi pekerja dan anggota keluarganya.

Sesuai dengan kebijakan pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992, maka semua pekerja harus diikutsertakan dalam program jamsostek. Setiap badan usaha yang mempekerjakan minimal 10 (sepuluh) orang atau membayar total upah Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah) per bulan, wajib mengikutsertakan pekerjanya dalam program jamsostek. Program tersebut diatur Undang-Undang Dasar No. 3 Tahun 1992 yaitu sebagai berikut:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
2. Jaminan Kematian (JK)
3. Jaminan Hari Tua (JHT)
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)

Pemberian pelayanan program jamsostek tidak hanya memberikan perlindungan, melainkan juga dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Apabila karyawan sudah mendapat pelayanan program jamsostek, maka karyawan akan merasa aman, nyaman dan tenang dari kecelakaan-kecelakaan dan penyakit yang dialami saat bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung untuk berkonsentrasi pada pekerjaannya yang

mengakibatkan hasil produksi lebih meningkat. Selain itu, karyawan dapat termotivasi untuk bekerja dan memperbaiki cara bekerja menjadi lebih baik daripada yang sebelumnya. Menurut Phillips (2007) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa program jamsostek secara simultan mempunyai pengaruh dan hubungan terhadap motivasi kerja. Ririn (2012) juga mengungkapkan pada penelitiannya bahwa karyawan sangat membutuhkan jamsostek karena dampaknya begitu besar terhadap motivasi kerja karyawan.

Menurut Swasto (2011:100), “Motivasi adalah suatu keadaan psikologis tertentu seseorang yang muncul oleh karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan”. Siagian (2015:287) mengungkapkan bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri yang menggerakkan karyawan sehingga terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi pada penelitian ini mengacu pada teori Maslow dalam Mangkunegara (2015:95) yang menjelaskan bahwa kebutuhan yang akan dipenuhi akan berhenti daya motivasinya. Hal itu berarti bahwa kebutuhan manusia tidak ada habisnya, karena jika satu kebutuhan terpenuhi maka akan timbul kebutuhan yang lainnya lagi di waktu yang akan datang.

Motivasi yang tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini ditandai dengan kebutuhan karyawan yang dapat terpenuhi akan membuat karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik sehingga kinerjanya dapat meningkat. Menurut Winardi (2002:2) dalam Pepi (2015:39) menyatakan bahwa

konsep motivasi merupakan konsep penting dalam studi tentang kinerja individual. Semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Motivasi yang tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan (Nur Aini, 2014:74).

Kinerja karyawan dapat diukur dengan cara menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan tingkat produktif karyawan maupun perusahaan. Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Menurut Bangun (2012:231) kinerja atau *performance* adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau karyawan berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja dalam penelitian ini mengacu pada teori Robbins (2006) dalam Candra (2012:8), yaitu faktor kemampuan (*ability*) yang terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge = skill*). Faktor motivasi (*motivation*) yaitu suatu sikap (*attitude*) pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Lalu, faktor kesempatan (*opportunity*) yang menunjukkan tingkat kinerja tinggi dimana sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan – rintangan yang mengendalikan karyawan tersebut. Robbins mengungkapkan bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M), dan kesempatan atau *oppurtunity* (O). Hal itu berarti kinerja ditentukan oleh faktor – faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Perusahaan harus mempertahankan, menjaga, dan memenuhi kebutuhan karyawannya dengan mengikutsertakan 4 program jaminan sosial sebagai bentuk perhatian perusahaan terhadap karyawannya. Karyawan

merupakan salah satu asset penting pada perusahaan yang harus dikembangkan. Thofan (2007) berpendapat bahwa pentingnya jamsostek bagi karyawan sebagai individu adalah program jamsostek merupakan salah satu bentuk penghargaan terhadap hasil kerja karyawan. Jika perusahaan dapat mengelola sistim pelaksanaannya maka dipastikan bahwa kinerja karyawan akan meningkat. Apabila program jaminan sosial tenaga kerja dilaksanakan oleh perusahaan secara benar, karyawan akan merasa sangat dihargai dan termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik, sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja untuk perusahaan.

Penelitian ini menggunakan obyek Pabrik Gula Kebon Agung Malang yang bergerak dalam bidang Pertanian, khususnya bidang produksi gula nasional. Pabrik Gula Kebon Agung merupakan salah satu pabrik gula yang dimiliki oleh swasta. Perusahaan ini juga merupakan pabrik gula terbesar di Jawa Timur tepatnya di Kabupaten Malang, sehingga perusahaan ini mampu menyerap tenaga kerja yang banyak. Faktor terpenting yang selalu berkaitan dengan pekerjaannya dalam segi keselamatan, kesehatan dan kenyamanan bekerja yaitu jaminan atas mereka khususnya jaminan sosial tenaga kerja. Pabrik dalam skala besar seperti Pabrik Gula Kebon Agung merupakan suatu jenis pekerjaan yang banyak mengandung risiko terjadinya kecelakaan kerja bahkan kematian. Maka dari itu, Pabrik Gula Kebon Agung telah mengikutsertakan seluruh tenaga kerjanya baik karyawan tetap maupun tidak tetap pada 4 program jaminan sosial yaitu jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JK), jaminan hari tua (JHT) dan jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK) sebagai fasilitas untuk

kesejahteraan sosial. Berdasarkan Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1992, Pabrik Gula Kebon Agung bekerjasama dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dalam melaksanakan pemberian program jaminan sosial tenaga kerja kepada seluruh karyawan.

Karyawan di perusahaan ini sangat berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang dicapai perusahaan. Tanpa adanya karyawan, maka seluruh aktivitas di perusahaan tidak akan terjadi. Menurut karyawan di Pabrik Gula Kebon Agung, jaminan sosial tenaga kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan memberikan manfaat yang baik bagi karyawan itu sendiri maupun keluarga. Adanya program jaminan sosial tenaga kerja diharapkan dapat memberikan hasil kinerja yang baik terhadap perusahaan melalui motivasi kerja. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap Pabrik Gula Kebon Agung Kabupaten Malang)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan oleh penulis diatas, maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah jaminan sosial tenaga kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan?

3. Apakah jaminan sosial tenaga kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah jaminan sosial tenaga kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja?

C. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan pembahasan yang ingin dicapai oleh penulis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menjelaskan pengaruh langsung antara jaminan sosial tenaga kerja terhadap motivasi kerja.
2. Menjelaskan pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Menjelaskan pengaruh langsung antara jaminan sosial tenaga kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Menjelaskan adanya pengaruh tidak langsung antara jaminan sosial tenaga kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

D. Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi sebagai berikut :

1. Kontribusi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat mendukung penelitian terdahulu serta memberi informasi, masukan dan input bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan bidang ketenagakerjaan seperti jaminan sosial tenaga kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan untuk kepentingan

pengembangan ilmu bagi pihak-pihak tertentu guna menjadi acuan untuk penelitian lanjutan. Selain itu, penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu dengan variabel motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

2. Kontribusi Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif dan dapat menjadi bahan informasi dalam rangka pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja yang berkaitan dengan perlindungan bagi tenaga kerja. Selain itu adalah sebagai dasar pengambilan keputusan khususnya mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan.

b. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat memberikan pengertian dan pemahaman terhadap masyarakat khususnya tenaga kerja tentang pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja, maka tenaga kerja dapat terlindungi atas segala risiko akibat kerja, seperti sakit, cacat, hari tua dan kematian. Salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan memberikan perlindungan selama bekerja. Apabila tenaga kerja merasa terlindungi, maka mereka akan dapat bersemangat dalam bekerja.

E.Sistematika Penulisan

Dalam penulisan dan pembahasan skripsi ini, disusun secara sistematis yang terdiri dari 5 (lima) bab yang dilengkapi dengan sub-sub bab yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam Bab I disajikan tentang keadaan secara umum, yang terdiri dari: latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika penulisan yang merupakan gambaran singkat dari penulisan skripsi ini.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab II ini mengenai tinjauan pustaka, yang berisi kerangka teori yang akan digunakan dan dikembangkan dalam membahas hasil penelitian di dalam Bab IV. Kerangka teori yang dipergunakan adalah studi kepustakaan, berupa teori-teori dan peraturan yang mendasari tentang masalah yang dibahas.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada Bab III ini berisi metode penelitian yang dipergunakan dalam penyusunan skripsi ini, terdiri dari metode pendekatan, spesifikasi penelitian, metode populasi dan sampling, metode pengumpulan data, metode analisis data, metode penyajian data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV ini menyajikan tentang gambaran umum tempat penelitian yang dijadikan sebagai objek penelitian, gambaran umum responden, dan hasil analisis dari responden

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada Bab V ini menyajikan tentang kesimpulan yang dibuat oleh peneliti terkait dengan hasil analisis dan memberikan saran-saran

dari peneliti untuk tempat penelitian yang terkait untuk perbaikan di masa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang sebelumnya sudah pernah dilakukan untuk mempermudah dalam pengumpulan data, metode, analisis data untuk pengolahan data.

1. Thofan (2007)

Penelitian oleh Thofan ini berjudul “Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Jaminan sosial tenaga kerja terdiri dari 4 variabel yaitu jaminan kecelakaan, jaminan hari tua, jaminan kematian dan jaminan pemeliharaan kesehatan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Thofan menggunakan data primer dan data sekunder dengan menggunakan sampel karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Banyuwangi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel terikat yaitu kinerja. Dengan adanya jamsostek, karyawan lebih terjamin dalam masa kerjanya sehingga mereka bisa memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap perusahaan dengan meningkatkan produktivitas dan kinerja.

2. Phillips (2007)

Judul penelitian Phillips yaitu “Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan”. Variabel bebas yang digunakan adalah jaminan sosial tenaga kerja dengan 4 variabel yaitu jaminan kecelakaan kerja (X1), jaminan kematian (X2), jaminan hari tua (X3), jaminan pemeliharaan kesehatan (X4). Sedangkan variabel terikatnya adalah motivasi kerja (Y). Penelitian oleh Phillips dilakukan pada karyawan di Pabrik Gula Kebon Agung, Kabupaten Malang. Jenis penelitiannya adalah korelasional dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dan hubungan secara bersama – sama jaminan sosial tenaga kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Phillips menggunakan analisis deskriptif dengan metode korelasi berganda. Data menggunakan analisis korelasi berganda, sedangkan alat uji menggunakan uji korelasi parsial dan uji regresi berganda. Hasil penelitian Phillips menunjukkan bahwa jaminan sosial tenaga kerja yaitu jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan secara bersama – sama mempunyai pengaruh dan hubungan yang bermakna terhadap motivasi kerja karyawan. Sedangkan, variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja adalah jaminan kecelakaan kerja. Dapat disimpulkan bahwa pada karyawan Pabrik Gula Kebon Agung membutuhkan adanya program jaminan sosial tenaga kerja untuk menumbuhkan semangat dan motivasi kerja yang terutama jaminan kecelakaan kerja.

3. Selvi (2010)

Selvi (2010) melakukan penelitian tentang “Hubungan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dengan Kinerja Karyawan”. Variabel bebas dari penelitian ini adalah jaminan sosial tenaga kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap bagian instalasi pada PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) Pabrik Gula Pandjie Situbondo dengan jumlah sampel 44 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan Proportional Random Sampling dengan responden yang berjumlah 30 orang. Data hasil penelitian ini dianalisis dengan analisis Rank Spearman (rs) secara manual. Hasil penelitian Selvi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara program jaminan sosial tenaga kerja dengan kinerja karyawan. Jadi, dengan adanya program jamsostek di tempat ini kurang lebih tidak banyak mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

4. Ririn (2012)

Ririn (2012) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan”. Variabel bebas dari penelitian ini adalah jaminan sosial tenaga kerja yang mempunyai 4 indikator yaitu jaminan kecelakaan kerja (X1), jaminan kematian (X2), jaminan hari tua (X3), dan jaminan pemeliharaan kesehatan (X4). Variabel terikatnya adalah motivasi kerja karyawan (Y). Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dan analisis korelasi berganda dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja pada Universitas Islam Kadiri Kediri. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan

kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial masing-masing variabel bebas mempunyai hubungan positif terhadap variabel terikat. Secara simultan diketahui bahwa variabel bebas secara bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja. Sedangkan, variabel yang paling mempunyai pengaruh dominan terhadap karyawannya adalah jaminan pemeliharaan kesehatan terhadap motivasi kerja dibanding dengan variabel yang lainnya. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial tenaga kerja dinilai sangat berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan yang ada di Universitas Islam Kadiri Kediri. Dengan adanya jamsostek maka karyawan akan merasa dilindungi dan mendapat keamanan dalam bekerja sehingga mereka dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Dapat diketahui juga bahwa jaminan pemeliharaan kesehatan sangat dibutuhkan oleh para karyawan tersebut.

Tabel 1 Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang

Nama, Tahun, dan Judul	Lokasi Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1. Thofan (2007) Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Banyuwangi	1. Variabel bebas : Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) 2. Variabel terikat : Kinerja Karyawan (Y)	Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda	Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang terdiri dari Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja

2. Phillips (2007) Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang	1. Variabel bebas : Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) 2. Variabel Terikat : Motivasi Kerja (Y)	Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan regresi linier berganda	Jaminan sosial tenaga kerja yaitu jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan secara bersama – sama mempunyai pengaruh dan hubungan terhadap motivasi kerja karyawan
3. Selvi (2010) Hubungan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dengan Kinerja Karyawan	Karyawan Tetap Bagian Instalasi Pada PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) Pabrik Gula Pandjie Situbondo	1. Variabel bebas : Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) 2. Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan Rank Spearman (rs) secara manual	Terdapat hubungan yang sedang antara program jaminan sosial tenaga kerja dengan kinerja karyawan. Adanya program jamsostek di tempat ini kurang lebih tidak banyak mempengaruhi tingkat kinerja karyawan
4. Ririn (2012) Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	Karyawan Tetap Universitas Islam Kediri	1. Variabel bebas : Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) 2. Variabel Terikat : Motivasi Kerja (Y)	Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif menggunakan analisis regresi linier berganda dan korelasi berganda	Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang terdiri dari Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan secara simultan dan parsial memberikan pengaruh positif terhadap motivasi

5. Abigail (2018) Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan	Karyawan Tetap Pabrik Gula Kebon Agung Malang	1. Variabel bebas : Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) 2. Variabel terikat : Kinerja Karyawan (Y) 3. Variabel <i>intervening</i> : Motivasi Kerja (Z)	Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis jalur (<i>path</i>)	Hasil penelitian masih belum diketahui
--	---	---	--	--

Sumber : data diolah 2017

Persamaan penelitian ini dengan Thofan (2007) adalah sama – sama menggunakan jaminan sosial tenaga kerja sebagai variabel bebas dan metode analisis deskriptif. Perbedaannya terletak pada variabel terikat, lokasi penelitian, dan teknik analisis yang digunakan oleh Thofan adalah analisis regresi linier berganda. Sedangkan, peneliti menggunakan teknik analisis jalur. Persamaan penelitian ini dengan Phillips (2007) adalah sama – sama menggunakan jaminan sosial tenaga kerja sebagai variabel bebas, metode analisis deskriptif, dan lokasi penelitian yang sama. Perbedaannya terletak pada variabel terikat, dan teknik analisis yang digunakan oleh Phillips adalah analisis regresi linier berganda.

Persamaan penelitian ini dengan Selvi (2010) adalah sama – sama menggunakan jaminan sosial tenaga kerja sebagai variabel bebas dan metode analisis deskriptif. Perbedaannya terletak pada variabel terikat, lokasi penelitian, dan teknik analisis yang digunakan adalah Rank Spearman (rs)

secara manual. Persamaan penelitian ini dengan Ririn (2012) adalah sama – sama menggunakan jaminan sosial tenaga kerja sebagai variabel bebas dan metode analisis deskriptif. Perbedaannya terletak pada variabel terikat, lokasi penelitian, dan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan korelasi berganda. Ditinjau dari penelitian terdahulu, peneliti berusaha untuk memberikan variasi penelitian guna mengembangkan penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

B. Tinjauan Teoritis

1. Tunjangan

a. Pengertian Tunjangan

Tunjangan adalah pendapatan tambahan selain gaji yang diterima seorang karyawan, seperti tunjangan jabatan, tunjangan kendaraan, tunjangan makan, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, tunjangan telepon, tunjangan istri, tunjangan anak, dan lain sebagainya (Nawawi, 2011 : 56). UU No.13 pasal 99 mengatur adanya jaminan sosial untuk tunjangan kesehatan/kesejahteraan para pekerja. Adapun Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan bagi karyawan di perusahaan diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.PER.04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan bagi para pekerja.

Menurut Wibowo (2010:374) di samping upah dan gaji serta insentif, kepada karyawan dapat diberikan *benefit* atau tunjangan. Program tunjangan (*benefits programs*) adalah kompensasi lain di luar gaji dan upah. Bentuk kompensasinya dapat berupa *retirement* atau *cafeteria benefits*

plans. Demikian pula biaya pemeliharaan kesehatan dapat pula dilakukan dalam berbagai bentuk, antara lain bekerja sama dengan perusahaan asuransi. Jadi, tunjangan dapat dikatakan sebagai pembayaran dan jasa yang melengkapi gaji dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan.

b. Tujuan Pemberian Tunjangan

Tunjangan digunakan untuk membantu organisasi memenuhi satu atau lebih dari tujuan – tujuan berikut ini (Simamora dalam Kaslim, 2016):

1. Meningkatkan moral karyawan
2. Memotivasi karyawan
3. Meningkatkan kepuasan kerja
4. Memikat karyawan baru
5. Mengurangi perputaran karyawan
6. Menjaga agar serikat pekerja tidak campur tangan
7. Meningkatkan keamanan karyawan
8. Mempertahankan posisi yang menguntungkan
9. Meningkatkan citra perusahaan dikalangan karyawan

c. Jenis – jenis tunjangan

Tunjangan dapat terbagi ke dalam beberapa kelompok, yaitu (Nayla, 2014:57-61) :

1. Tunjangan keluarga

Bagi karyawan yang sudah menikah biasanya diberikan tunjangan keluarga yang terdiri dari tunjangan suami atau istri sebesar 10% dari gaji pokok dan tunjangan anak sebesar 2% dari gaji pokok.

2. Tunjangan Pangan

Bagi karyawan yang sudah menjadi karyawan tetap akan mendapatkan tunjangan pangan berupa beras dengan berat total sebesar 20-40kg. Namun, dari banyaknya perusahaan yang ada kebanyakan memilih untuk memberikan tunjangan pangan kepada karyawan tidak dalam bentuk beras melainkan dalam bentuk uang.

3. Tunjangan Jabatan

Tunjangan ini diberikan kepada karyawan yang menduduki jabatan penting di perusahaan, seperti manajer, kepala bagian, pengawas dan direktur. Besar tunjangan jabatan masing-masing karyawan tidak sama melainkan tergantung dari kebijakan perusahaan setelah melakukan penilaian atas tanggung jawab masing-masing jabatan.

4. Tunjangan Lembur

Tunjangan lembur diberikan kepada karyawan yang masih bekerja di luar jam kerja atau bekerja pada hari-hari libur. Besar tunjangan lembur setiap perusahaan berbeda-beda tergantung dari kebijakan atau peraturan yang telah dibuat.

5. Tunjangan Profesi

Tunjangan profesi diberikan kepada karyawan atas dasar keahlian atau profesi yang dimiliki. Besar tunjangan profesi ini berbeda-beda tergantung dari tingkat pendidikan yang telah ditempuh oleh karyawan. Misalnya, karyawan yang berasal dari lulusan pendidikan profesi akan

mendapatkan tunjangan profesi lebih tinggi daripada karyawan yang berasal dari lulusan pendidikan sarjana satu (S1).

6. Tunjangan lain - lain

Tunjangan lain – lain yang dimaksudkan contohnya adalah seperti tunjangan transportasi, tunjangan makan, dan biaya operasional. Besarnya tergantung dari kebijakan perusahaan yang bersangkutan dan sistim perhitungan berdasarkan kehadiran atau performa kerja.

2. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

a. Pengertian Jaminan Sosial

Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Sistim jaminan sosial yang diberlakukan di Indonesia adalah Sistim Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Subianto (2010:277) menjelaskan bahwa SJSN adalah sistim pemberian jaminan kesejahteraan yang berlaku kepada semua warganegara dan sifatnya adalah dasar. Sistim Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat, dan asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Sistim Jaminan Sosial Nasional bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya.

Jaminan sosial umumnya dikelola oleh pemerintah dan diatur dalam undang-undang. Penyelenggaraan program jamsostek pada dasarnya berusaha ingin memberikan rasa aman dan tenteram bagi setiap tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga tidak perlu memikirkan semua

biaya yang harus dikeluarkan untuk mengatasi masalah yang terjadi baik pekerja itu sendiri maupun keluarganya. Menurut Kenneth Thomson dalam Kertonegoro (1985:29), Jaminan Sosial diartikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggotanya untuk risiko – risiko tertentu dengan tujuan untuk memberikan pelayanan medis atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi serta jaminan untuk tunjangan keluarga. Vladimir (2011) mengatakan bahwa jaminan sosial adalah seluruh rangkaian langkah wajib yang dilakukan oleh masyarakat untuk melindungi pekerja dan keluarganya dari segala akibat yang muncul karena gangguan yang tidak terhindarkan.

b. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja didefinisikan sebagai orang yang berusia produktif dan telah memiliki pekerjaan. Persepsi tentang tenaga kerja berbeda – beda karena ada juga yang mengatakan bahwa tenaga kerja adalah tenaga manusia yang harus bekerja seperti mesin. Nyatanya kini kemajuan teknologi telah mempengaruhi suatu aktivitas di perusahaan. Disisi lain, tenaga kerja merupakan asset penting bagi perusahaan. Dan perkembangan sosio ekonomis membuat semakin banyaknya ada perusahaan yang baru. Tak jarang kini banyak perusahaan yang sering mengalami masalah dalam perolehan tenaga kerja.

Jumlah tenaga kerja dipasaran sangat berpengaruh kepada perancangan pekerjaan. Tenaga kerja yang terampil sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi. Organisasi dapat merencanakan untuk melatih tenaga –

tenaga kerja yang ada untuk dipromosikan (Swasto, 2011:17). Dengan demikian, organisasi dapat memperoleh macam dan jumlah tenaga kerja yang tepat, pada tempat dan waktu yang tepat sehingga tercapai tujuan perusahaan.

c. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan bentuk perlindungan bagi pekerja yang berkaitan dengan penghasilan berupa materi, guna memenuhi kebutuhan hidup. Hal itu disebut juga perlindungan ekonomis. Menurut Husni (2007:159) disebutkan bahwa “Jaminan sosial tenaga kerja merupakan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang (jaminan kecelakaan kerja, kematian, dan tabungan hari tua), dan pelayanan kesehatan yakni jaminan pemeliharaan kesehatan”. Sedangkan menurut Soepono (1981:136), Jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima oleh pihak buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya.

Jadi kesimpulannya, Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan hak dari setiap pekerja untuk mendapatkan santunan berupa uang sebagai pengganti dari penghasilan yang telah dikeluarkan apabila terjadi peristiwa-peristiwa yang membawa kerugian terhadap pekerja itu sendiri. Selain itu, jamsostek juga diberikan kepada pekerja atau keluarganya yang menderita suatu penyakit atau meninggal dunia dan pekerja yang sudah tidak mampu lagi untuk melakukan pekerjaan karena telah lanjut usia.

d. Manfaat dan Tujuan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Manfaat dan fungsi penyelenggaraan jamsostek adalah (bpjs.ketenagakerjaan.go.id):

1. Pelaksanaan jamsostek akan menimbulkan keterangan kerja terhadap pekerja dan keluarganya dimana arus pendapatan bagi keluarganya tidak akan terputus bila ada risiko sosial yang timbul di luar dugaan yang dapat menghilangkan sebagian atau seluruh pendapatan.
2. Menumbuhkan dedikasi dan loyalitas serta semangat kerja yang tinggi sehingga dapat diharapkan adanya produktifitas dan hasil produksi yang semakin meningkat.
3. Penyelenggaraan jamsostek nasional dapat menciptakan kegotong-royongan antar pengusaha yang kuat dengan pengusaha yang lemah yaitu bila pengusaha yang besar membayar iuran lebih banyak dari nilai klaim yang diperoleh, mereka menganggapnya sebagai zakat terhadap perusahaan yang kurang mampu dan juga sebagai pelaksanaan tanggung jawab sosial.
4. Penyelenggaraan jamsostek akan menaikkan efisiensi dan kegiatan perusahaan, karena perusahaan dapat bebas mencurahkan perhatiannya pada persoalan lain yang lebih mendesak bagi kegiatan usahanya, sehingga akan merangsang orang lain untuk menanamkan modalnya pada perusahaan tersebut.

Tujuan pemberian jamsostek menurut Wijayanti (2014:122) adalah sebagai berikut:

1. Jamsostek merupakan bentuk perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
2. Sebagai bentuk penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan pikiran dan tenaganya di perusahaan tempat bekerja.

e. Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Ruang lingkup Jamsostek berdasarkan Undang – Undang No. 3 Tahun 1992 menyelenggarakan program :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Kecelakaan kerja merupakan risiko yang dihadapi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Menurut Wijayanti (2014:127) jaminan kecelakaan kerja diperlukan untuk menanggulangi sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh kematian atau cacat atau kecelakaan kerja baik fisik maupun mental. Merancang lingkungan kerja yang dapat mencegah kecelakaan mungkin cara yang terbaik untuk mencegah kecelakaan dan meningkatkan keselamatan (Raymond,dkk, 2010:291).

ILO menjelaskan (www.ILO.org) bahwa jaminan kecelakaan kerja diberikan berupa layanan kesehatan. Hal tersebut mempunyai tujuan yaitu untuk memelihara dan memulihkan kesehatan pekerja yang dilindungi sehingga dapat

memenuhi kebutuhan pribadinya. Agusmidah (2010:130) menyatakan bahwa jaminan kecelakaan kerja mempunyai manfaat yaitu memberi kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan, atau menderita penyakit yang berkaitan dengan hubungan kerja. Jaminan kecelakaan kerja tidak hanya diberikan kepada para pekerja saja, akan tetapi salah satunya adalah (bpjsketenagakerjaan.go.id):

- a. Magang dan murid yang bekerja di perusahaan dengan diberi upah atau tidak (bukan penerima upah).
- b. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali memborong perusahaan.
- c. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 pasal 9, jaminan kecelakaan kerja meliputi:

- a. biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja
- b. biaya pemeliharaan, pengobatan dan perawatan
- c. biaya rehabilitasi
- d. santunan berupa dana

2. Jaminan Kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja mengakibatkan terputusnya penghasilan. Hal tersebut juga berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi keluarga yang ditinggalkan. Wijayanti (2014:136) mengungkapkan bahwa jaminan kematian diperlukan dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

Pengusaha wajib menanggung iuran program jaminan kematian sebesar 0,3% dengan jaminan kematian yang diberikan adalah Rp 21.000.000,- terdiri dari Rp 14.200.000,- santunan kematian dan Rp 2.000.000,- biaya pemakaman dan santunan berkala (bpjsketenagakerjaan.go.id). Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Pasal 12 dalam Agusmidah (2010:141), menyebutkan:

- Ayat (1) : Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian.
- Ayat (2) : Jaminan kematian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi biaya pemakaman dan santunan berupa uang.

Apabila tenaga kerja tersebut tidak mempunyai keturunan sedarah menurut garis lurus ke bawah dan garis lurus ke atas dihitung sampai derajat kedua, maka jaminan kematian dibayarkan sekaligus kepada pihak yang ditunjuk oleh tenaga kerja dalam surat wasiatnya. Jika tidak ada wasiat, maka biaya pemakaman dibayarkan kepada pengusaha atau pihak lain guna pengurusan pemakaman. Sedangkan bagi magang atau murid serta narapidana yang meninggal dunia bukan karena akibat kecelakaan kerja, maka bagi keluarga yang ditinggalkan tidak berhak atas jaminan kematian.

3. Jaminan Hari Tua (JHT)

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak mampu bekerja. Oleh karena itu, diperlukan jaminan hari tua yang memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang

dibayarkan secara sekaligus atau berkala kepada tenaga kerja yang telah mencapai umur 55 tahun atau memenuhi persyaratan tertentu Agusmidah (2010:146). Pemberian jaminan hari tua atau pensiun kepada karyawan tidak hanya terbatas kepada masa kerja yang telah habis, tetapi mencakup pensiun untuk karyawan yang mengalami kecacatan serta karyawan yang ditinggal suami atau istri.

Wijayanti (2014:138) menjelaskan bahwa tujuan pemberian jaminan hari tua adalah untuk menjamin keamanan dan kepastian terhadap risikososial ekonomi saat karyawan memasuki hari tua. Pada Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1992 pasal 14 disebutkan bahwa:

- Ayat (1) : Jaminan Hari Tua dibayarkan sekaligus, atau berkala kepada tenaga kerja karena telah mencapai usia 55 tahun, atau cacat total tetap setelah ditetapkan dokter
- Ayat (2) : Dalam tenaga kerja meninggal dunia, Jaminan Hari Tua dibayarkan kepada janda / duda / anak yatim piatu.

Jaminan Hari Tua (JHT) adalah berupa uang tunai yang besarnya merupakan nilai akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya yang dibayarkan secara sekaligus, seperti yang tertera pada Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1992 pasal 15, yaitu:

- a. peserta telah mencapai kepesertaan 55 tahun. Jika masa kepesertaan belum mencapai 55 tahun maka dapat diambil sebagian jika mencapai kepesertaan 10 tahun dengan ketentuan diambil maksimal 10% dari total saldo sebagai persiapan usia pensiun dini dan diambil maksimal 30% dari total saldo untuk uang perumahan.

- b. meninggal dunia
- c. cacat total tetap

4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)

Kesehatan kerja merupakan bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar pekerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal. Kini kenyataannya kesehatan kerja tidak dapat dipisahkan dari keselamatan kerja. Menurut Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1992 BAB 1 Pasal 1 ayat 9, pemeliharaan kesehatan adalah upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Jaminan pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan memeriksa kesehatan karyawan sehingga mempunyai kesehatan yang optimal dan dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya (Wijayanti, 2014:140).

Jaminan pemeliharaan kesehatan juga merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan. Oleh karena itu, upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Dalam Undang –

Undang Nomor 3 Tahun 1992 pasal 16 (ayat 2), jaminan pemeliharaan kesehatan meliputi:

- a. Rawat jalan tingkat pertama
- b. Rawat jalan tingkat lanjutan
- c. Rawat inap
- d. Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan
- e. Penunjang diasnotik
- f. Pelayanan khusus
- g. Pelayanan gawat darurat

Berikut adalah sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan karyawan (Mangkunegara, 2015:163):

- a. Keadaan Lingkungan Kerja
 - 1) Penyusunan dan penyimpanan barang – barang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya
 - 2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
- b. Pengaturan Udara
 - 1) Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan bau tidak enak)
 - 2) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya
- c. Pengaturan Penerangan
 - 1) Penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat
 - 2) Ruang kerja yang kurang cahaya
- d. Pemakaian Peralatan Kerja
 - 1) Pengaman peralatan kerja yang sudah rusak
 - 2) Penggunaan mesin dan alat elektronik tanpa pengaman
- e. Kondisi Fisik dan Mental Karyawan
 - 1) Kerusakan alat indera dan stamina yang tidak stabil
 - 2) Cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap yang ceroboh, kurang cermat, kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas terutama fasilitas kerja yang membawa risiko bahaya

Pelaksanaan pemberian pelayanan dilakukan oleh pelaksana pelayanan kesehatan berdasarkan perjanjian tertulis dengan badan penyelenggara. Badan penyelenggara melakukan pembayaran kepada pelaksana pelayanan kesehatan secara praupaya dengan sistem kapitasi. Pemberian pelayanan oleh pelaksana pelayanan kesehatan dilakukan sesuai dengan kebutuhan medis yang nyata dan standar pelayanan medis yang berlaku dengan tetap memperhatikan mutu pelayanan (Sastrohadiwiryo, 2003:122).

f. Kepesertaan Wajib Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Pasal 4 ayat (3) disebutkan bahwa persyaratan dan tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah, maka berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Pasal 2 ayat (3) disebutkan mengenai persyaratan kepesertaan sebagai berikut :

“Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih atau membayar upah paling sedikit Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah) sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja”.

Setiap warga negara Indonesia dan warga asing yang sudah berdiam di Indonesia selama minimal enam bulan wajib menjadi anggota Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS). Hal ini sesuai pasal 14 Undang - Undang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial bahwa setiap perusahaan wajib mendaftarkan pekerjanya sebagai anggota

BPJS. Sedangkan orang atau keluarga yang tidak bekerja pada perusahaan wajib mendaftarkan diri dan anggota keluarganya pada BPJS. Setiap peserta akan ditarik iuran yang besarnya ditentukan kemudian. Sedangkan bagi warga miskin, iuran BPJS ditanggung pemerintah melalui program Bantuan Iuran.

Menjadi peserta BPJS tidak hanya wajib bagi pekerja di sektor formal, namun juga pekerja informal. Pekerja informal juga wajib menjadi anggota BPJS Kesehatan. Para pekerja wajib mendaftarkan dirinya dan membayar iuran sesuai dengan tingkatan manfaat yang diinginkan. Agar pelayanan BPJS dapat lancar maka, pekerja yang sudah menjadi peserta BPJS juga diwajibkan untuk tertib dan teratur untuk membayar iuran. Peserta akan didaftarkan oleh kantor tempat bekerja, atau dapat melakukan pendaftaran sendiri ke kantor BPJS. Setelah terdaftar, peserta akan membayarkan iuran yang jumlahnya bisa bervariasi tergantung tipe status kepegawaian peserta.

Bagi perusahaan atau pengusaha yang telah mendaftarkan pekerjaannya dalam program jaminan sosial tenaga kerja, berarti pengusaha itu telah melakukan suatu tindakan yang bijaksana yaitu melindungi para pekerja dalam menghadapi setiap kecelakaan yang mungkin terjadi. Selain itu, mendidik para pekerjaannya untuk menghemat atau menabung yang nantinya dapat dinikmati apabila sewaktu-waktu terjadi suatu kejadian, melindungi perusahaannya dari keharusan memberikan tunjangan kecelakaan yang kemungkinan jumlahnya sangat besar dan memberikan

ketenangan kepada pekerja beserta keluarganya karena dengan terjadinya kecelakaan yang tidak diharapkan. Dengan begitu mereka telah berhak memperoleh jaminan yang memadai.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau kekuatan yang mengakibatkan suatu perbuatan. Kata *movere* dalam bahasa Inggris sering disamakan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, atau hal yang menimbulkan dorongan. Menurut Swasto (2011:100), “Motivasi adalah suatu keadaan psikologis tertentu seseorang yang muncul oleh karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan”. Fillmore (1969:173) dalam Mangkunegara (2015:93), menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. motivasi yang diberikan.

Seorang karyawan dinilai dapat mengerjakan beban tugas yang diberikan oleh pemimpinnya dengan baik akan mencerminkan bahwa ia mempunyai motivasi yang tinggi. Tetapi, apabila beban tugas yang dikerjakan tidak baik maka, pemimpin perlu untuk mengetahui penyebabnya. Oleh karena itu, merupakan salah satu tugas seorang pemimpin yaitu bahwa ia harus bisa memberikan motivasi (dorongan) kepada karyawan bawahannya agar dapat melakukan arahan pekerjaan yang diberikan dengan baik.

b. Pengertian Motivasi Kerja

Siagian (2015:287) mengungkapkan bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Ardana, et al (2012:193) motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan manajer. Dengan kata lain bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Jadi, dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri yang menggerakkan karyawan sehingga terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan sangat penting sebagai penentu keberhasilan dari tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Hasibuan (2009:146) mengungkapkan bahwa ada tujuan motivasi, sebagai berikut ini:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
4. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
6. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

8. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya

c. Teori Motivasi

Berikut ini adalah beberapa teori motivasi menurut beberapa ahli diantaranya:

1. Teori Abraham H. Maslow

Seorang ilmuwan bernama Abraham H. Maslow dipandang sebagai pelopor teori motivasi. Maslow dalam Mangkunegara (2015:94) menjelaskan bahwa kebutuhan yang akan dipenuhi akan berhenti daya motivasinya. Hal itu berarti bahwa kebutuhan manusia tidak ada habisnya, karena jika satu kebutuhan terpenuhi maka akan timbul kebutuhan yang lainnya lagi di waktu yang akan datang. Kebutuhan yang pertama dan kedua diklasifikasikan dengan menggolongkannya sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal sebagai klasifikasi kebutuhan sekunder. Maslow mengembangkan teorinya tersebut dalam lima tingkat kebutuhan, yaitu:



Gambar 1 Hirarki Kebutuhan Maslow

Sumber : Mangkunegara (2015:97)

- a. Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup misalnya seperti sandang, pangan, dan papan.
- b. Rasa Aman, yaitu kebutuhan yang diartikan tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologi dan intelektual. Selain itu juga kebutuhan akan keselamatan dan keamanan dalam melakukan pekerjaan. Misalnya, dengan pemberian program jamsostek dan adanya fasilitas keselamatan serta kesehatan sebagai karyawan.
- c. Sosial, yaitu kebutuhan akan interaksi dan menjalin hubungan dengan orang lain. Seperti kelompok kerja yang kompak dan supervisi yang baik.
- d. Penghargaan, yaitu kebutuhan yang pada umumnya tercermin dalam simbol status misalnya seperti penghormatan, pengakuan, dan penghargaan atas kinerja yang baik.
- e. Aktualisasi diri, yaitu tersedia kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata. Hal tersebut merupakan pemenuhan kebutuhan untuk memenuhi diri sendirisemaksimal mungkin sesuai kemampuannya

2. Teori David McClelland

David McClelland (1961) dalam Mangkunegara (2015:97) mengemukakan bahwa ada tiga macam kebutuhan manusia, yaitu:

- a. *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang karyawan yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil risiko.
- b. *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- c. *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

3. Teori Clayton Alderfer

Teori Alderfer dalam Mangkunegara (2015:98) dikenal dengan akronim “ERG” yang merupakan huruf – huruf pertama dari tiga istilah, yaitu:

E = *Existence*,

Pada dasarnya kebutuhan eksistensi adalah kebutuhan primer, yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan seperti sandang, pangan, papan dan kebutuhan rasa aman. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut maka seseorang dapat termotivasi untuk bekerja lebih giat.

R = *Relatedness*,

Kebutuhan afiliasi dipenuhi setelah kebutuhan utama tercapai, yaitu kebutuhan interpersonal seperti kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja. Interaksi sosial sangat diperlukan untuk menjalin hubungan dengan sesama. Hal itu akan mendorong seseorang untuk bekerja sama satu dengan yang lainnya.

G = *Growth*,

Pertumbuhan disini yaitu kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi karyawan. Hal ini berhubungan dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri yaitu, kemampuan dan kecakapan karyawan.

Makna dari ketiga istilah tersebut adalah makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan, makin besar keinginan untuk memuaskannya. Sehingga kuatnya keinginan untuk memuaskan kebutuhan akan lebih tinggi apabila kebutuhan yang lebih rendah telah terpuaskan. Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi atau segera dibutuhkan maka semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar. Jadi, seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi obyektif yang dihadapinya misalnya dengan memusatkan perhatiannya pada hal yang dicapai karena seseorang tersebut menyadari akan keterbatasannya.

4. Teori Herzbeg

Teori Herzbeg dikenal dengan teori “Model Dua Faktor” dari motivasi yaitu faktor motivasional dan faktor pemeliharaan. Faktor motivasional adalah hal – hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Sedangkan, faktor pemeliharaan adalah faktor – faktor yang bersifat ekstrinsik yang bersumber dari luar seseorang, misalnya dari organisasi. Yang tergolong sebagai faktor motivasional menurut Herzbeg dalam Mangkunegara (2015:94) adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan, kesempatan bertumbuh, kemajuan karier, dan pengakuan orang lain. Sedangkan, faktor pemeliharaan mencakup status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan – rekan sekerjanya dan lain – lain. Tantangan dalam menerapkan teori yang dikemukakan oleh Herzbeg yaitu memperhitungkan dengan tepat faktor yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah bersifat intrinsik atau ekstrinsik.

d. Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2009:149) ada dua metode motivasi yang harus dilaksanakan oleh perusahaan terhadap karyawannya, sebagai berikut ini:

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi materiil dan nonmateriil yang diberikan secara langsung, jelas, dan tegas kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan. Jadi, motivasi langsung ini sifatnya khusus, seperti pemberian pujian, penghargaan, jaminan sosial, bonus, dan lain – lain.

2. Motivasi Tidak Langsung (*Undirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas – fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja / kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, lingkungan yang bersih, ruangan kerja yang terang, suasana kerja yang aman dan nyaman, dan lain – lain.

Perusahaan harus mempratekkan dan menggunakan kedua macam metode motivasi langsung dan tidak langsung secara bersama – sama karena keduanya akan membangkitkan, mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja karyawan yang akhirnya dapat mendorong tercapainya kinerja yang maksimal.

e. Pengukuran Motivasi Kerja

Mangkunegara (2005:68) mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan dijadikan sebagai tolak ukur pengukuran motivasi kerja, diantaranya yaitu:

1. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan memikul risiko
3. Memiliki tujuan realistik
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan

6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Pada dasarnya seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu hasil kerja yang terbaik. Dimana kinerja atau *performance* mengacu pada kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Dilihat dari sudut pandang para ahli, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:67). Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Sedarmayanti, 2011:202). Jadi, Kinerja dapat dijadikan suatu tolak ukur yang digunakan untuk mengukur hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan tingkat tanggung jawab yang diberikan.

b. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:231) Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau karyawan berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Bisa dikatakan bahwa suatu kinerja mengukur sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi organisasi. Dalam pencapaian strategi organisasi, sasaran yang berhubungan dengan peran perorangan harus diperlihatkan kompetensinya dengan baik agar dinyatakan relevan. Jadi dapat disimpulkan bahwa definisi dari kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja (*output*) yang dihasilkan oleh seorang atau sekelompok pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan serta keinginan untuk berprestasi. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawannya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. Untuk mencapai target yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen.

b. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja akan menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan, baik itu faktor secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Bangun (2012:233), ada 5 faktor untuk pengukuran kinerja secara individu, yaitu:

1. Kuantitas Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar

pekerjaan pada perusahaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Berdasarkan persyaratan tersebut perusahaan bisa mengetahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya dan jumlah unit yang bisa diselesaikannya.

2. Kualitas Pekerjaan

Dimensi ini merupakan keselarasan antara standar kualitas dengan hasil pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang dituntut, serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik bila dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Jadi, jenis pekerjaan tertentu memiliki batas waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan di bagian lain. Hal ini akan mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4. Kehadiran

Tingkat kehadiran dalam bekerja harus ditingkatkan dengan meminimalisir ketidakhadiran. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam melakukan pekerjaannya di suatu perusahaan.

5. Kemampuan Kerja Sama

Merupakan suatu kemampuan untuk bekerja sama dengan karyawan lain sehingga dapat menjadi satu tim yang baik di perusahaan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Menurut Mangkunegara (2002) dalam Candra (2012:8), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Dilihat dari segi psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge = skill). Dimana artinya pemimpin dan karyawan mempunyai IQ di atas rata – rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk

jabatan yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka kinerja dapat maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi yaitu suatu sikap (*attitude*) pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Motivasi juga merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya, jika mereka bersikap negatif maka motivasi kerjanya rendah. Jadi, seorang karyawan hendaknya memiliki sikap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama, target kerja dan mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Sedangkan menurut Robbins (2006) dalam Candra (2012:8), menambah dimensi baru yang menentu kinerja seseorang yaitu kesempatan atau *opportunity*. Kesempatan kinerja merupakan tingkat – tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan – rintangan yang mengendalikan karyawan itu. Robbins mengungkapkan bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M), dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu $kinerja = f(A \times M \times O)$. Hal itu berarti kinerja ditentukan oleh faktor – faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kinerja karyawan yang sesuai dengan ketiga kriteria tersebut dapat diartikan bahwa karyawan telah berkinerja dengan baik. Sebaliknya, apabila kinerja yang tidak sesuai dengan ketiga kriteria tersebut adalah kinerja yang kurang baik atau tidak maksimal.

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan salah satu kunci dalam mengembangkan potensi karyawan secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumberdaya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja meliputi dimensi kinerja karyawan di dunia kompetitif sehingga banyak perusahaan yang membutuhkan kinerja tinggi. Para karyawan membutuhkan umpan balik tentang kinerja mereka

sebagai petunjuk untuk mempersiapkan masa depan (Mangkuprawira, 2008:221).

Penilaian kinerja karyawan sangat perlu dilakukan, karena merupakan suatu evaluasi terhadap para karyawan yang dilakukan oleh kepala bidang dan kepala dinas. Sehingga mereka dapat mengetahui tindakan selanjutnya untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihan, sehingga tujuan perusahaan tercapai. Jadi, penilaian kinerja atau evaluasi kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah seorang karyawan tersebut dapat berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang.

Upaya evaluasi kinerja karyawan adalah pengembangan kualitas kinerja seseorang seiring dengan berjalannya waktu. Secara umum, tujuan utama dari evaluasi kinerja karyawan adalah evaluasi penilaian yang dilakukan dengan membandingkan tiap individu untuk diidentifikasi, diukur dan dilatih. Evaluasi hendaknya dilakukan secara terus menerus agar kinerja karyawan tidak keluar dari sistem yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karenanya, penilaian kinerja karyawan berdampak positif bagi banyak pihak, utamanya adalah pihak karyawan dan pihak yang menilai.

Dasar pengambilan keputusan personalia kenyataannya memakai evaluasi kinerja dalam bimbingan mengenai potensi pekerja yang bisa berkembang. Sehingga disadari bahwa evaluasi kinerja sangat penting bagi masa depan perusahaan. Beberapa alasan pentingnya penilaian kinerja dari sudut majikan (Swasto, 2011:57):

1. Data, evaluasi kinerja dan umpan baliknya sangat dibutuhkan majikan untuk pembelaan jika kemungkinan ada protes dari pekerja
2. Evaluasi kinerja memberikan dasar yang rasional bagi pembagian bonus atau penggajian
3. Evaluasi kinerja menyediakan umpan balik bagi individu sebagai bagian dari proses manajemen kinerja
4. Hasil evaluasi kinerja diperlukan bagi perencanaan dan pengembangan karier

Berikut adalah berbagai alasan pentingnya penilaian kinerja dari sudut pekerja (Swasto, 2011:58):

1. Umpan balik terhadap kinerja sangat dibutuhkan dan diharapkan bagi pekerja untuk pengembangan diri
2. Perbaikan dalam kinerja membutuhkan penilaian
3. Agar bisa adil maka perbedaan dalam tingkat kinerja harus diukur dan mempunyai dampak terhadap hasil
4. Evaluasi dan pengakuan atas kinerja dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Motivasi Kerja

Dalam Undang – Undang Nomor 3 tahun 1992 pasal 1, Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan suatu perlindungan dasar bagi tenaga kerja. Perlindungan tersebut mencakup santunan berupa uang yaitu sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia (<http://bpjsketenagakerjaan.go.id>). Pemberian jamsostek sangat penting diberikan kepada karyawan di perusahaan. Selain melindungi karyawan, pemberian program jamsostek dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Apabila karyawan sudah mendapat pelayanan program jamsostek, maka karyawan akan merasa aman, nyaman dan tenang dari kecelakaan-kecelakaan dan penyakit yang diakibatkan saat bekerja dan dengan sendirinya karyawan akan bersemangat dan fokus dalam bekerja. Apabila karyawan terpusat pada pekerjaannya, maka mereka termotivasi untuk

bekerja dan memperbaiki cara bekerja menjadi lebih baik daripada yang sebelumnya.

Menurut Phillips (2007) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi Kerja” mengungkapkan bahwa Jamsostek secara simultan mempunyai pengaruh dan hubungan terhadap motivasi kerja. Ririn (2012) juga mengungkapkan pada penelitiannya bahwa karyawan sangat membutuhkan jamsostek karena dampaknya begitu besar terhadap motivasi karyawan. Dengan adanya jamsostek, karyawan akan merasa dilindungi dan hidupnya terjamin saat bekerja. Jadi, pemberian program jamsostek diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis yang dapat diambil adalah bahwa jamsostek mempunyai hubungan yang signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Hubungan Jaminan Sosial Tenaga Kerjaterhadap Kinerja Karyawan

Faktor pendorong pencapaian kinerja yang tinggi dalam perusahaan adalah jaminan sosial yaitu jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek). Perusahaan harus menjaga dan memelihara karyawannya dengan menerapkan jamsostek dengan 4 program yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) sebagai bentuk perhatian perusahaan terhadap karyawannya. Banyak perusahaan yang mengira bahwa faktor gaji adalah faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun faktanya faktor yang paling berperan yaitu jaminan sosial tenaga kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang memenuhi syarat keselamatan dan kesehatan akan membuat karyawan merasa tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tujuan perusahaan (Izzudin, 2012:37).

Menurut Selvi (2010) dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Program Jamsostek Dengan Kinerja Karyawan” mengungkapkan bahwa jamsostek merupakan salah satu sumber motivasi

yang besar. Karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka apabila perusahaan dapat menerapkan program jamsostek dengan baik. Thofan (2007) juga berpendapat bahwa pentingnya jamsostek bagi karyawan sebagai individu adalah karena melalui program jamsostek mencerminkan ukuran nilai karya mereka, selain itu juga merupakan salah satu bentuk penghargaan terhadap hasil kerja karyawan. Jadi, pelaksanaan program jamsostek sangatlah berpengaruh positif dan jika perusahaan dapat mengelola sistim pelaksanaannya maka dipastikan bahwa kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis yang dapat diambil adalah bahwa jamsostek mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan.

3. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan dan karyawan merupakan dua elemen yang berbeda namun sangat mempengaruhi satu sama lain. Karyawan merupakan salah satu asset penting pada perusahaan yang harus dikembangkan. Tanpa adanya karyawan, maka aktivitas di perusahaan tidak akan terjadi. Dalam situasi dunia yang semakin mengglobal, diharapkan perusahaan dapat menyeleksi karyawan yang handal, aktif, berkemampuan tinggi, berpendidikan dan mampu untuk memberi kontribusi pada perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan akan mempertahankan karyawan dan kinerjanya. Salah satu cara yang harus dilakukan oleh perusahaan sehubungan dengan usaha tersebut adalah dengan memotivasi karyawan dengan memenuhi kebutuhan – kebutuhan karyawan.

Jika kebutuhan karyawan dapat terpenuhi maka karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerjanya dapat meningkat. Seperti yang dikemukakan Maslow dalam Mangkunegara (2015:94) bahwa kebutuhan manusia ada 5 yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Teori motivasi menurut Maslow tersebut harus dipraktekkan secara langsung khususnya kepada karyawan tetap PG Kebon

Agung. Menurut Winardi (2002:2) dalam Pepi (2015:39) menyatakan bahwa konsep motivasi merupakan konsep penting dalam studi tentang kinerja individual. Nur Aini (2014:74) dalam skripsinya yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan” mengungkapkan bahwa Semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Motivasi yang tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis yang dapat diambil adalah bahwa motivasi kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hubungan tidak langsung antara Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian program jamsostek oleh perusahaan dimana karyawan bekerja merupakan salah satu cara untuk memotivasi karyawan untuk terus dapat meningkatkan kinerja mereka. Apabila program jamsostek dilaksanakan dengan baik, maka karyawan akan semangat bekerja karena merasa dilindungi, diperhatikan dan difasilitasi oleh perusahaan. Jika mereka fokus terhadap pekerjaannya maka kinerja mereka akan meningkat. Seperti dalam teori Keith Davis (1964:484) dalam Mangkunegara (2015:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi yang terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

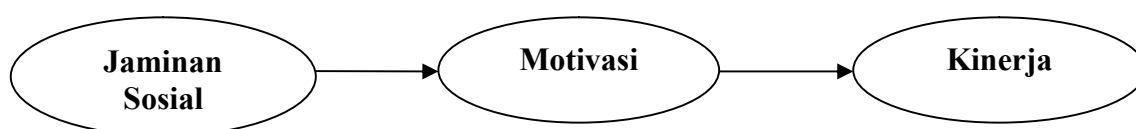
Risyad (2014) meneliti pengaruh antara jaminan sosial tenaga kerja terhadap kinerja karyawan, tanpa meneliti tentang dampak mediasi dari berbagai variabel dalam pengaruh ini. Penelitian Risyad berisi tentang keefektivitasan program jaminan sosial tenaga kerja, gambaran tingkat mengenai kinerja karyawan dan pengaruh efektivitas antara program jaminan sosial tenaga kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitiannya dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara program jaminan sosial tenaga kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa program jaminan sosial tenaga kerja merupakan salah

satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu Risyad memberi saran untuk meneliti kembali terkait pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap kinerja secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis yang dapat diambil adalah bahwa jamsostek mempunyai hubungan yang tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

D. Kerangka Konseptual dan Model Hipotesis

1. Kerangka Konseptual

Jamsostek sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan, terutama pada perusahaan besar seperti Pabrik Gula Kebon Agung yang menjadikan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang utama. Jaminan sosial dapat mempengaruhi tinggi dan rendahnya tingkat motivasi kerja yang berdampak pada sistim kinerja karyawan. Perusahaan harus mempunyai kesadaran atas pentingnya jaminan sosial bagi pekerjanya. Diharapkan dengan adanya jamsostek, para karyawan mampu untuk berkontribusi lebih baik. Hal ini akan memberikan respon yang positif baik bagi perusahaan maupun bagi para karyawannya. Penelitian ini mengungkapkan pengaruh dari jaminan sosial tenaga kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Untuk memperjelas hubungan antar variabel tersebut di atas, maka kerangka pemikiran itu dapat digambarkan dalam suatu model konsep sebagai dasar hipotesis sebagai berikut:

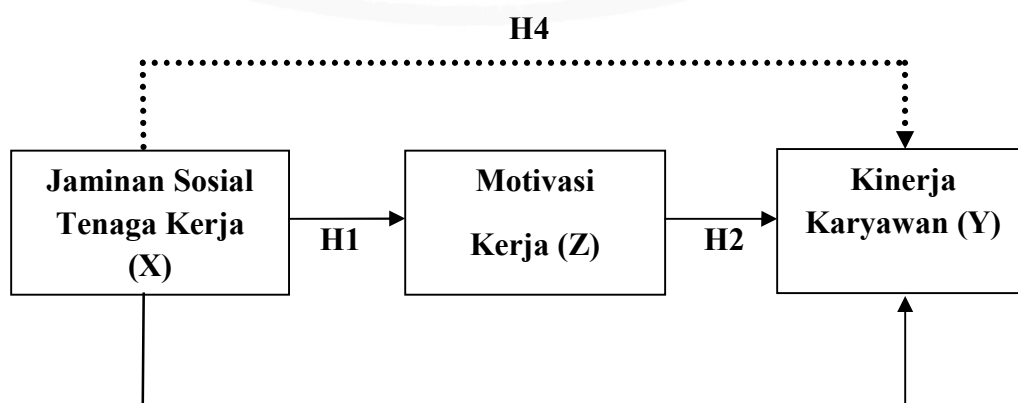


Gambar 2 Kerangka Konseptual

(Sumber: data diolah, 2017)

2. Model Hipotesis

Hipotesis penelitian menurut Sugiyono (2010:84), merupakan dugaan sementara yang digunakan sebelum dilakukannya penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan masih berdasarkan teori. Jadi dapat dikatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban yang belum pasti. Penelitian ini menjelaskan bahwa jaminan sosial tenaga kerja dapat memberikan pengaruh yang positif bagi suatu perusahaan, dimana berdampak pada motivasi kerja dan kinerja karyawan. Apabila jamsostek berjalan dengan baik dan terstruktur, maka hidup seluruh anggota perusahaan dapat aman dan terjamin. Bukan hanya anggota karyawan juga melainkan juga seluruh keluarga karyawan tersebut. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pemikiran yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang telah dirumuskan. Hipotesis penelitian ini disimpulkan sebagai berikut:



H3**Gambar 3 Model Hipotesis**

(Sumber: data diolah, 2017)

Keterangan :

—————→ : Pengaruh langsung

.....→ : Pengaruh tidak langsung

H1 : Terdapat pengaruh langsung antara jaminan sosial tenaga kerja (X) terhadap motivasi kerja (Z) karyawan Pabrik Gula Kebon Agung

H2 : Terdapat pengaruh langsung antara motivasi kerja (Z) terhadap kinerja (Y) karyawan Pabrik Gula Kebon Agung

H3 : Terdapat pengaruh langsung antara jaminan sosial tenaga kerja (X) terhadap kinerja (Y) karyawan Pabrik Gula Kebon Agung

H4 : Terdapat pengaruh tidak langsung antara jaminan sosial tenaga kerja (X) dengan kinerja (Y) karyawan melalui motivasi kerja (Z) karyawan Pabrik Gula Kebon Agung

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan atau disebut juga *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:21) *Explanatory research* atau penelitian penjelasan merupakan penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel – variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain. Riset eksplanatori adalah riset yang memiliki tujuan untuk mendapatkan suatu keterangan, pengetahuan, wawasan, gagasan/ide, pemahaman, dan lain – lainya sebagai upaya untuk merumuskan dan mendefinisikan masalah, menyusun hipotesis, serta dapat dilanjutkan dengan riset lanjutan yang lebih maju (www.organisasi.org).

Penelitian ini menggunakan alat pengumpul data berupa *survey* dimana penelitian dilakukan dengan pengambilan sampel dari suatu populasi dengan menyebarkan kuesioner. Sugiyono (2012:7) mengungkapkan bahwa *survey* adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan keadaan – kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel. Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel yang diteliti. Variabel – yang hendak diteliti adalah jaminan sosial tenaga kerja (X), motivasi kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat atau letak dimana berlangsungnya penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam rangka mengumpulkan data sebagai bukti yang nyata. Dari lokasi penelitian ini peneliti bisa mendapatkan data dan informasi mengenai masalah yang diteliti. Lokasi dari penelitian ini dilakukan di Pabrik Gula Kebon Agung yang bertempat di Jalan Raya Kebon Agung, Pakisaji, Kabupaten Malang, Jawa Timur. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di lokasi ini karena tempat tersebut sangat memungkinkan untuk memperoleh data yang menyangkut tentang permasalahan mengenai jaminan sosial tenaga kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Sebagai contoh yaitu di Pabrik Gula Kebon Agung telah diberlakukan seluruh 4 program jaminan sosial yaitu jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Selain itu, perusahaan sangat memprioritaskan karyawannya untuk selalu meningkatkan motivasi dan kinerjanya menjadi lebih baik karena produk yang dihasilkan termasuk kebutuhan primer masyarakat.

C. Konsep, Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Konsep

Konsep dinilai sebagai ide yang diperoleh dari hasil rangkuman dan pengorganisasian pengetahuan atas fakta atau realitas yang dinyatakan dalam kata yang berlaku umum dan bersifat khas. Konsep mempunyai peranan yang penting bagi suatu penelitian. Konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Jaminan Sosial

Jaminan Sosial merupakan suatu perlindungan dasar bagi tenaga kerja. Perlindungan tersebut mencakup santunan berupa uang yaitu sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang. Serta memberikan pelayanan perawatan pada saat terjadi resiko-resiko tertentu terjadi.

b. Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan. Kebutuhan yang akan dipenuhi akan berhenti daya motivasinya. Hal itu berarti bahwa kebutuhan manusia tidak ada habisnya, karena jika satu kebutuhan terpenuhi maka akan timbul kebutuhan yang lainnya lagi di waktu yang akan datang.

c. Kinerja

Kinerja merupakan tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang dimiliki. Hal itu adalah ukuran hasil kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan.

2. Variabel Penelitian

Variabel adalah obyek penelitian atau apa saja yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2010:118). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel independen yang merupakan variabel penyebab. Menurut Sugiyono (2015:61) variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) yang mempunyai 4 indikator sebagai skala pengukuran yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

b. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel dependen yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Menurut Sugiyono (2015:61) variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Sesuai dengan masalah yang akan diteliti maka yang akan menjadi variabel terikat (*dependent variable*) adalah dan motivasi kerja (Z) kinerja karyawan (Y).

3. Definisi Operasional

Definisi operasional digunakan untuk menunjukkan pernyataan dan pertanyaan yang akan diajukan kepada responden melalui indikator – indikator oleh setiap variabel. Variabel yang digunakan dalam pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh karyawan agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak. Indikator untuk mengukur kebutuhan dasar hidup yang layak tersebut yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Selanjutnya variabel tersebut diukur dengan indikator – indikator sebagai berikut:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Yaitu jaminan bagi karyawan yang mengalami musibah dalam hubungan kerja termasuk kecelakaan yang terjadi dari perjalanan tempat kerja menuju rumah dan sebaliknya, dimana perusahaan akan memberikan santunan. Item dari indikator tersebut adalah:

- a. Pemberian jaminan terhadap musibah
- b. Santunan kecelakaan kerja
- c. Prosedur pengajuan klaim jaminan kecelakaan kerja

2. Jaminan Kematian (JK)

Yaitu jaminan bagi karyawan yang meninggal dunia dalam pelaksanaan kerja sehingga perusahaan akan memberi santunan. Jaminan kematian diperuntukkan bagi ahli waris dari peserta program Jamsostek yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja. Item dari indikator tersebut adalah:

- a. Santunan kematian
- b. Biaya pemakaman
- c. Prosedur pengajuan klaim jaminan kematian

3. Jaminan Hari Tua (JHT)

Yaitu jaminan bagi karyawan saat memasuki usia 55 tahun dan diperuntukkan sebagai bekal pada usia tua dan pensiun, sehingga karyawan mendapatkan ketenangan pada usia produktif. Item dari indikator tersebut adalah:

- a. Ketenangan pada usia produktif
- b. Ketepatan waktu pemberian pesangon
- c. Prosedur pengajuan klaim jaminan hari tua

4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)

Yaitu jaminan kesehatan dengan upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan dimana memerlukan pemeriksaan, pengobatan, perawatan, persalinan (fasilitas pelayanan kesehatan) dan rawat inap. Item dari indikator tersebut adalah:

- a. Pemeriksaan kesehatan
- b. Fasilitas untuk pelayanan kesehatan
- c. Pelayanan rawat inap

b. Motivasi kerja (Z) merupakan dorongan dalam diri yang menggerakkan karyawan sehingga bersemangat untuk mencapai tujuan perusahaan. Indikator untuk mengukur kebutuhan motivasi kerja yaitu kebutuhan eksistensi, afiliasi dan pertumbuhan yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Eksistensi

Kebutuhan akan eksistensi merupakan kebutuhan pokok yang mendasar termasuk yang berkaitan dengan keuangan (insentif

finansial), sehingga karyawan dapat merasa aman. Item dari indikator tersebut adalah:

- a. Insentif finansial
- b. Kebutuhan rasa aman

2. Afiliasi / Hubungan

Kebutuhan akan afiliasi akan dipenuhi apabila kebutuhan utama tercapai yakni yang berhubungan dengan lingkungan sosial yaitu interaksi dan bekerja sama dengan rekan kerja. Item dari indikator tersebut adalah:

- a. Kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja
- b. Kesempatan bekerja sama dengan rekan kerja

3. Pertumbuhan

Kebutuhan akan pertumbuhan pada diri seseorang merupakan kebutuhan untuk pengembangan dirinya. Hal ini berkaitan dengan kebutuhan aktualisasi diri, sehingga seseorang dapat yakin akan perkembangan karirnya. Item dari indikator tersebut adalah:

- a. Kesempatan untuk mengembangkan diri
- b. Keyakinan terhadap perkembangan karier
- c. Kinerja Karyawan (Y) merupakan hasil kerjayang dihasilkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama yang dijelaskan sebagai berikut ini:

1. Kuantitas

Merupakan jumlah hasil pekerjaan yang dinyatakan dalam jumlah unit agar diselesaikan sesuai dengan target dan diharapkan dapat meningkat dari waktu ke waktu, sehingga kuantitas hasil kerja dapat bersaing dengan rekan kerja. Item dari indikator tersebut adalah:

- a. Kemampuan karyawan mencapai target
- b. Peningkatan hasil kerja dari waktu ke waktu
- c. Kuantitas hasil kerja lebih baik dibanding rekan kerja

2. Kualitas

Karyawan harus mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan meminimalisir kesalahan yang terjadi, sehingga mutu pekerjaan dapat meningkat. Item dari indikator tersebut adalah:

- a. Kesesuaian hasil kerja karyawan dengan prosedur
- b. Meminimalisir kesalahan
- c. Peningkatan mutu pekerjaan

3. Ketepatan Waktu

Karyawan harus segera melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktunya, sehingga terjadi peningkatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Item dari indikator tersebut adalah:

- a. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- b. Segera melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan
- c. Peningkatan waktu penyelesaian pekerjaan

4. Kehadiran

Suatu kehadiran karyawan dimana intensitas kehadirannya baik dengan hadir tepat waktu dan meminimalisir ketidakhadiran saat bekerja sehingga tingkat kehadiran dapat lebih baik dari karyawan lain. Item dari indikator tersebut adalah:

- a. Intensitas kehadiran meningkat
- b. Meminimalisir ketidakhadiran
- c. Tingkat kehadiran lebih baik dari karyawan lain

5. Kemampuan Kerja Sama

Merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dan berkoordinasi dengan karyawan dan departemen lain sehingga dapat saling memberi kontribusi agar menjadi satu tim yang baik di perusahaan. Item dari indikator tersebut adalah:

- a. Bekerja sama dengan karyawan lain
- b. Berkoordinasi dengan departemen lain
- c. Memberi kontribusi

Tabel 2 Konsep, Variabel, Indikator, dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X)	Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	a) Pemberian jaminan terhadap musibah (X1.1) b) Santunan kecelakaan kerja (X1.2) c) Prosedur pengajuan klaim jaminan kecelakaan kerja (X1.3)	Wijayanti (2014), Agusmidah (2010), UU No.3 Tahun 1992, www.ILO.org
		Jaminan Kematian (JK)	a) Santunan kematian (X2.1) b) Biaya pemakaman (X2.2) c) Prosedur pengajuan klaim jaminan kematian (X2.3)	
		Jaminan Hari Tua (JHT)	a) Ketenangan pada usia produktif (X3.1) b) Ketepatan waktu pemberian pesangon (X3.2) c) Prosedur pengajuan klaim jaminan hari tua (X3.3)	
		Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)	a) Pemeriksaan kesehatan (X4.1) b) Fasilitas untuk pelayanan kesehatan (X4.2) c) Pelayanan rawat inap (X4.3)	
Motivasi Kerja	Motivasi Kerja (Z)	Eksistensi	a) Insentif <i>financial</i> (Z1.1) b) Kebutuhan rasa aman (Z1.2)	Alderfer dalam Mangkunegara (2015:98)
		Afiliasi	a) Kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja (Z2.1) b) Kesempatan bekerja sama dengan rekan kerja (Z2.2)	

		Pertumbuhan	a) Kesempatan untuk mengembangkan diri (Z3.1) b) Keyakinan terhadap perkembangan karier (Z3.2)	
Kinerja karyawan	Kinerja karyawan (Y)	Kuantitas	a) Kemampuan karyawan mencapai target (Y1.1) b) Peningkatan hasil kerja dari waktu ke waktu (Y1.2) c) Kuantitas hasil kerja lebih baik dibanding rekan kerja (Y1.3)	Bangun, (2012:233)
		Kualitas	a) Kesesuaian hasil kerja karyawan dengan prosedur (Y2.1) b) Meminimalisir kesalahan (Y2.2) c) Peningkatan mutu pekerjaan (Y2.3)	
		Ketepatan Waktu	a) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Y3.1) b) Segera melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan (Y3.2) c) Peningkatan waktu penyelesaian pekerjaan (Y3.3)	
		Kehadiran	a) Intensitas kehadiran meningkat (Y4.1) b) Mampu meminimalisir ketidakhadiran (Y4.2) c) Tingkat kehadiran lebih baik daripada karyawan lain (Y4.3)	
		Kemampuan kerja sama	a) Bekerja sama dengan karyawan lain (Y5.1) b) Berkoordinasi dengan departemen lain (Y5.2) c) Memberi kontribusi (Y5.3)	

Sumber: kajian teoritis, 2017

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2012:115) mengungkapkan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Jadi, kesimpulannya bahwa populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek/objek tersebut (Sugiyono, 2015:117). Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada Pabrik Gula Kebon Agung. Data pada bulan Februari tahun 2017 menunjukkan jumlah karyawan tetap Pabrik Gula Kebon Agung berjumlah 294 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus benar – benar representatif atau mewakili (Sugiyono, 2015:118). Survei sampel yaitu suatu prosedur di mana hanya sebagian dari populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki oleh populasi. Mengingat jumlah karyawan tetap Pabrik Gula Kebon Agung terlalu banyak untuk digunakan sebagai sampel, maka penelitiannya melalui pendekatan statistik. Untuk menentukan ukuran sampel dari populasi menggunakan rumus slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{\text{sebag. } N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir, misal 10% atau 0,1

Berdasarkan rumus diatas jumlah populasi yang akan diteliti sebanyak 298 orang maka sampel yang akan di ambil adalah sebesar:

$$n = \frac{294}{1 + 294(0,1)^2} = 74,619$$

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh adalah sebanyak 74,619 yang dibulatkan menjadi 75. Maka sampel yang akan di teliti sebanyak 75 karyawan tetap di Pabrik Gula Kebon Agung Malang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampling pada penelitian ini adalah dengan *proportional random sampling* atau pengambilan sampel yang memperhatikan unsur – unsur atau kategori dalam populasi penelitian. Unit kerja di PG Kebon Agung ada 4 unit antara lain, bagian Teknik, Pabrikasi, TUK, Tanaman. Jumlah sampel yang diambil berdasarkan masing-masing unit kerja. Tabel 3 merupakan data jumlah sampel karyawan tetap berdasarkan masing-masing unit kerja di PG Kebon Agung Malang.

Tabel 3 Data jumlah sampel berdasarkan masing-masing unit kerja

No	Unit Kerja	Populasi	Sampel
1	Teknik	108	$108/298 * 75 = 27$
2	Pabrikasi	62	$62/298 * 75 = 16$
3	TUK	89	$89/298 * 75 = 22$
4	Tanaman	39	$39/298 * 75 = 10$
		298	75

Sumber: TUK PG Kebon Agung, 2017

E. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data adalah data yang dikumpulkan kemudian digunakan sebagai bahan dalam suatu penelitian. Sumber data adalah subyek dimana data dapat diperoleh (Arikunto, 2010:129). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner secara langsung kepada pihak yang bersangkutan (Sugiyono, 2012:139). Data primer didapat dari jawaban responden melalui kuesioner yang diberikan kepada responden mengenai variabel jaminan sosial tenaga kerja, motivasi kerja dan kinerja pada karyawan tetap Pabrik Gula Kebon Agung. Dalam hal ini data primer didapatkan dari karyawan bagian Administrasi di PG Kebon Agung.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku - buku, serta dokumen perusahaan (Sugiyono, 2012:141). Data sekunder berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi, deskripsi kepegawaian dan lain sebagainya didapat melalui perusahaan dan *website* resmi Pabrik Gula Kebon Agung (www.ptkebonagung.com).

F. Skala Pengukuran

Pada penelitian ini menggunakan angket tertutup dan langsung dimana pertanyaan sudah disediakan dan responden memilih jawaban. Penelitian ini menggunakan skala Likert yaitu skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015:134). Untuk menganalisis data kuantitatif maka jawaban diolah menggunakan *scoring*/nilai per butir sebagai berikut:

Tabel 4 Skala Pengukuran

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: data diolah 2017

G. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Kuesioner dalam penelitian ini digunakan sebagai alat analisa. Oleh karena itu dalam analisa yang dilakukan lebih bertumpu pada skor responden pada tiap-tiap amatan. Sedangkan benar tidaknya skor responsi tersebut tergantung pada pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuisisioner dalam memperoleh data. Pengujian

validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyakngkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Menurut Arikunto (2010:211), “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen”. Uji validitas juga digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Tujuan dari uji validitas itu sendiri adalah untuk mengetahui ketepatan data. Hasil penelitian dianggap valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya pada objek yang diteliti. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52).

Menurut Sugiyono (2012:178) kriteria atau syarat suatu item tersebut dinyatakan valid adalah bila korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif dan besarnya 0,3 keatas. Sudarmanto (2013:57) menyatakan untuk melakukan analisis tingkat validitas instrumen penelitian dapat digunakan teknik korelasi *product moment* dari pearson. Dasar pengambilan keputusan dari uji validitas tersebut adalah:

- a. Jika r hasil positif, serta r hasil $> r$ tabel, maka variabel tersebut valid

b. Jika r hasil tidak positif, serta r hasil $< r$ tabel, maka variabel tersebut valid

c. Jika r hasil $> r$ tabel, tapi bertanda negatif maka variabel tersebut tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya dapat dipercaya, bahwa suatu hasil pengukuran konsisten apabila diuji lebih dari satu kali. Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik (Arikunto, 2013:221). Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach' alpha* $> 0,6$ Siregar (2014:90).

H. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 20.0 dengan menggunakan korelasi product moment menghasilkan nilai masing-

masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X)

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.605	0.000	0.3	Valid
X1.2	0.416	0.000	0.3	Valid
X1.3	0.695	0.000	0.3	Valid
X2.1	0.568	0.000	0.3	Valid
X2.2	0.483	0.000	0.3	Valid
X2.3	0.611	0.000	0.3	Valid
X3.1	0.617	0.000	0.3	Valid
X3.2	0.647	0.000	0.3	Valid
X3.3	0.601	0.000	0.3	Valid
X4.1	0.584	0.000	0.3	Valid
X4.2	0.324	0.005	0.3	Valid
X4.3	0.410	0.000	0.3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Z)

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
Z1.1	0.561	0.000	0.3	Valid
Z1.2	0.598	0.000	0.3	Valid
Z2.1	0.609	0.000	0.3	Valid
Z2.2	0.681	0.000	0.3	Valid

Z3.1	0.564	0.000	0.3	Valid
Z3.2	0.552	0.000	0.3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
Y1.1	0.670	0.000	0.3	Valid
Y1.2	0.503	0.000	0.3	Valid
Y1.3	0.696	0.000	0.3	Valid
Y2.1	0.777	0.000	0.3	Valid
Y2.2	0.816	0.000	0.3	Valid
Y2.3	0.785	0.000	0.3	Valid
Y3.1	0.673	0.000	0.3	Valid
Y3.2	0.540	0.000	0.3	Valid
Y3.3	0.536	0.000	0.3	Valid
Y4.1	0.490	0.000	0.3	Valid
Y4.2	0.497	0.000	0.3	Valid
Y4.3	0.560	0.000	0.3	Valid
Y5.1	0.739	0.000	0.3	Valid
Y5.2	0.690	0.000	0.3	Valid
Y5.3	0.720	0.000	0.3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari Tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$). Azwar (1992) dalam Siregar (2014:77) mengungkapkan bahwa instrumen pengujian akan dikatakan valid apabila memiliki *product*

moment coleration lebih besar dari 0,3 dan lebih kecil dari 0.05 yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

Tabel 8

Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Jaminan Sosial Tenaga Kerja(X1)	0.778	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0.611	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.894	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari Tabel 8 diketahui bahwa nilai dari *alpha cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Siregar (2014:90) mengungkapkan bahwa suatu instrument akan dikatakan reliabel apabila nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6. Dapat diketahui bahwa nilai variabel pada tabel memiliki nilai koefisien lebih dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

I. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah (Arikunto, 2010:203).

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan cara yang cepat dan efisien untuk memperoleh informasi dari sejumlah besar karyawan. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2015:199). Hal ini lebih murah daripada mewawancarai ratusan responden. Responden yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap Pabrik Gula Kebon Agung Malang.

2. Dokumentasi

Metode pengumpulan data dengan cara mempelajari atau membaca ataupun mempelajari data – data atau dokumen yang didapat dari tempat penelitian. Dalam penelitian ini data – data yang diambil dari metode dokumentasi berupa sejarah perusahaan, tugas dan wewenang seluruh karyawan serta jumlah seluruh karyawan tetap.

J. Teknik Analisis Data

Sugiyono (2015:207) mengemukakan bahwa:

”Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi

data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan”

Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis statistik dengan menggunakan *SPSS 20.0*. Analisis yang digunakan dalam menganalisis data dalam penelitian adalah sebagai berikut:

K. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan untuk umum (Sugiyono, 2015:207). Data dikumpulkan dan ditabulasikan dalam tabel, kemudian dilakukan pembahasan secara deskriptif dalam angka dan presentase.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik dan menggunakan analisis statistik yaitu uji statistik non-parametrik *kolmogorpv-Smirnov* (K-S). Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebut normal atau tidak. Hasil pengujian normalitas juga dapat menunjukkan bahwa sampel yang diambil berdistribusi normal yaitu hampir berdistribusi normal (Arikunto, 2013:262). Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kolmogorov-Smirnov Test* yang nantinya akan diolah dengan bantuan *SPSS*, kemudian alat uji statistik parametrik dapat digunakan bila asumsi data sampel berdistribusi normal

terpenuhi. Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymptotik Significance*), yakni:

- a) Jika Probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b) Jika Probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dimaksud untuk mengetahui apakah model yang dibangun mempunyai hubungan atau tidak. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi bahwa apakah model empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat, atau kubik (Ghozali, 2011:166). Analisis uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan uji linieritas dari program SPSS. Linieritas data mengacu kepada nilai standar residu hasil observasi dan nilai standar residu harapan membentuk garis yang tidak memencar jauh dari garis regresi.

Uji linearitas data dilakukan dengan analisis data dalam bentuk plot probabilitas normal untuk residual standar. Dengan teknik analisa ini dapat diketahui sejauh mana nilai Y hasil observasi yang berkaitan dengan nilai X tertentu berdistribusi normal disekitar Y prediksi dan membentuk garis linier. Di samping itu untuk menguji linearitas digunakan perhitungan statistik t, dengan catatan jika $p \geq 0,05$, maka data tersebut dianggap tidak linear, atau jika nilai $p < 0,05$, maka data tersebut berdistribusi linier.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan analisis path. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda melalui

alat bantu SPSS ver 20.0 for Windows, diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

a. Hasil Uji Normalitas

Prosedur uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : Residual tersebar normal

H_1 : Residual tidak tersebar normal

Jika nilai $\text{sig.t} >$ maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9

Hasil Uji Normalitas

Parameter	Struktural 1	Struktural 2
N	75	75
Kolmogorov-Smirnov Z	0.942	0.691
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.337	0.726

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Dari hasil perhitungan didapat nilai sig.sebesar 0.337 dan 0,726 (Tabel 4) atau lebih besar dari α (0.05); maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

b. Hasil Uji Linieritas

Hasil uji linieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS ver. 20.0 dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10
Hasil Uji Linieritas (*Curve Fit*)

Variabel	Sig.	Keterangan
Jaminan Sosial Tenaga kerja (X) –Motivasi Kerja (Z)	0.000	Linier
Jaminan Sosial Tenaga kerja (X) –Kinerja Karyawan(Y)	0.000	Linier
Motivasi Kerja (Z) –Kinerja Karyawan(Y)	0.000	Linier

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 10 didapatkan nilai p untuk linieritas masing variabel sebagai berikut :

- 1) Nilai p untuk Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan Kinerja karyawan sebesar 0,000
- 2) Nilai p untuk Jaminan Sosial Tenaga kerja dengan Motivasi kerja sebesar 0,000
- 3) Nilai p untuk Kinerja karyawan dengan Motivasi kerja sebesar 0,000

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa asumsi linearitas data penelitian ini telah memenuhi syarat karena semua memiliki nilai $p < 0,05$. Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model *path analysis* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau

tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis path yang telah dilakukan.

3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

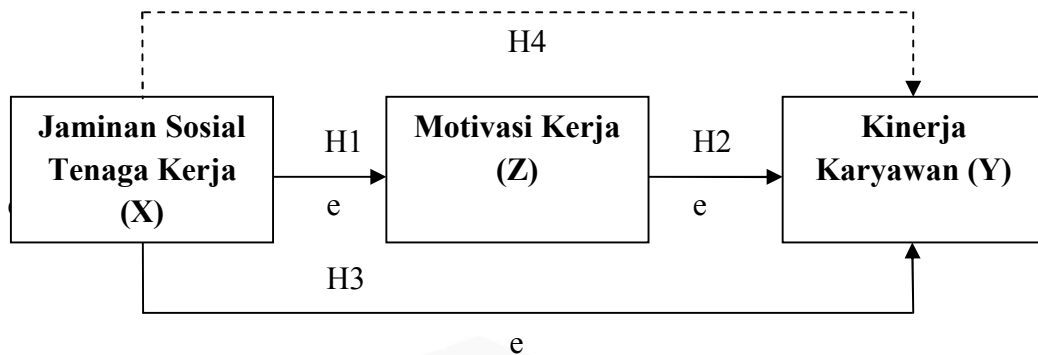
Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk membahas permasalahan yang ada. Model analisis jalur digunakan untuk menganalisis polahubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari beberapa variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*). Dalam penelitian ini ada 3 (tiga) jenis variabel yang akan diukur sebagai berikut.

- a. Variabel bebas/eksogen yaitu jaminan sosial tenaga kerja (X)
- b. Variabel terikat/endogen yaitu kinerja karyawan (Y)
- c. Variabel *intervening*/penghubung yaitu motivasi kerja (Z)

Menurut Ridwan dan Kuncoro (2011:116) langkah – langkah dalam penelitian yang menggunakan analisis jalur adalah sebagai berikut:

- a. Merumuskan hipotesis dan model analisis jalur pengaruh langsung

Kerangka hubungan kausal empiris dengan menggambarkan diagram jalur lengkap hubungan secara langsung dan menentukan sub strukturnya dalam penelitian ini dapat dibuat melalui persamaan struktur sebagai berikut:



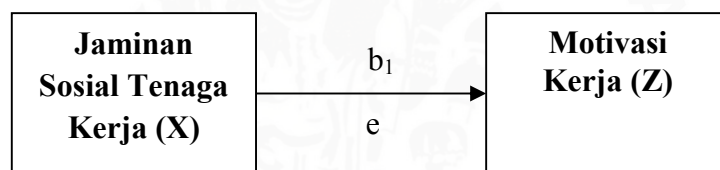
Gambar 4 Model *Path Analysis* Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

(Sumber: data diolah, 2017)

Analisis dapat dibagi menjadi 4 model jalur, yaitu:

- 1) Hubungan jaminan sosial tenaga kerja dengan motivasi kerja, persamaan strukturnya adalah sebagai berikut:

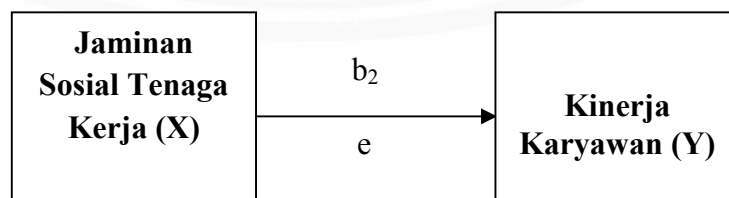
$$Z = b_1X + e$$



Gambar 5 Hubungan Sub struktur X terhadap Z

- 2) Hubungan jaminan sosial tenaga kerja dengan kinerja, persamaan strukturnya adalah sebagai berikut:

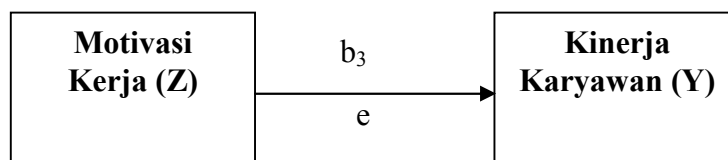
$$Y = b_2X + e$$



Gambar 6 Hubungan Sub struktur X terhadap Y

- 3) Hubungan motivasi kerja dengan kinerja, persamaan strukturnya adalah sebagai berikut:

$$Y = b_3 Z + e$$

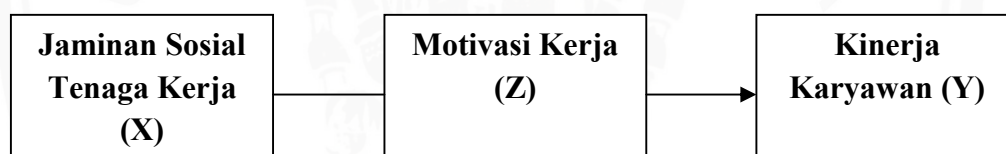


Gambar 7 Hubungan Sub struktur Z terhadap Y

b. Merumuskan hipotesis dan model analisis jalur hubungan tidak langsung

Kerangka hubungan kausal empiris dengan menggambarkan diagram jalur lengkap hubungan secara tidak langsung dan menentukan sub strukturnya dalam penelitian ini dapat dibuat melalui persamaan struktur sebagai berikut:

$$Y = b_1 X + b_3 Z + e$$



Gambar 8 Model Path Analysis Pengaruh Tidak Langsung

(Sumber: data diolah, 2017)

Keterangan:

- X : jaminan sosial tenaga kerja
- Z : motivasi kerja
- Y : kinerja karyawan
- b_1, b_2, b_3 : koefisien regresi
- e : tingkat kesalahan

L. Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian diterima atau tidak. Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol, hipotesis alternatif,

penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis nol (H_0) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan Hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas, variabel penghubung dan variabel terikat.

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh hubungan variabel – variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2011:84). Tujuan dari uji t adalah untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari variabel jaminan sosial tenaga kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Sugiyono (2010:250) merumuskan uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Distribusi t

n = Jumlah data

r = Koefisien korelasi parsial

r^2 = Koefisien determinasi

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t_{table} dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan sebagai dasar perbandingan sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika nilai $-t_{table} < t_{hitung} < t_{table}$
- b. H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{table}$ atau $t_{hitung} < -t_{table}$

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan suatu pengaruh adalah tidak signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya suatu pengaruh adalah signifikan. Rancangan pengujian hipotesis penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independent yaitu jaminan sosial tenaga kerja (X) terhadap motivasi kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y). Adapun yang menjadi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. $H_{01} : \beta_1 = 0$

Secara parsial variabel bebas (jaminan sosial tenaga kerja) tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) melalui variabel perantara (motivasi kerja).

- b. $H_{a1} : \beta_1 \neq 0$

Secara parsial variabel bebas (jaminan sosial tenaga kerja) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) melalui variabel perantara (motivasi kerja)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat PG Kebon Agung

Pabrik Gula Kebon Agung adalah perusahaan penghasil gula. Sejarah Pabrik Gula Kebon Agung diawali dari kepemilikan “Naamloze Vennootschap (NV) Suiker Fabriek Ke-bon Agoeng” atau NV S.F. Kebon Agung. PT Kebon Agung mempunyai 2 Pabrik yaitu : Kebon Agung dan Trangkil. Pabrik Gula Kebon Agung Malang (PG Kebon Agung) sendiri didirikan oleh seorang pengusaha Tionghwa, Tan Tjwan Bie, pada 1905. PG Kebon Agung berada di desa Kebon Agung, kecamatan Pakisaji, kabupaten Malang.

Pada saat didirikan, kapasitas giling PG hanya 5.000 kth atau 500 tth (ton tebu per hari). PG hanya menggiling 500 ton tebu atau setara 50 truk yang masing – masing mengangkut 10 ton tebu dalam sehari semalam. Jika dibandingkan dengan PG Kebon Agung yang sekarang, maka sangat kecil sekali kapasitasnya. PG Kebon Agung yang sekarang berkapasitas 6.000 tth atau 12 kali lebih banyak dibanding tempo dulu.

Tahun 1917 - 1940, PG Kebon Agung diserahkan kepada Biro Managemen Naamloze Ven-nootschap (NV) Handel – Landbouw Maatschappij Tiedeman & van Kerchen (TvK). Setahun berikutnya pada 20 Maret 1918 dibentuk “Naamloze Vennootchap (NV) Suiker Fabriek Kebon Agoeng” atau NV S.F. Kebon Agoeng, dengan akte Notaris Hendrik Willem Hazenberg (No.155).

Pada tahun 1931, “*Chardbourne Agreement*” yang dikenal sebagai produsen gula dunia telah menyepakati produksi gula Jawa bahwa akan dikurangi 3 dari 3 juta ton menjadi maksimal 1,4 juta ton per tahun. Hal itu membuat pabrik gula di Jawa termasuk NV S.F. Kebon Agoeng menjadi lesu. Pada tahun 1932 seluruh saham NV S.F. Kebon Agoeng terpaksa digadaikan kepada De Javasche Bank Malang. Hingga 3 tahun berikutnya sampai pada tahun 1935, kepemilikan sepenuhnya adalah De Javasche Bank yang sekarang bernama Bank Indonesia.

Adanya akuisisi tersebut menjadikan usaha PG Kebon Agung yang dulunya bersifat perseorangan berubah menjadi Perseroan Terbatas (PT). Kedua badan yaitu Firma *Tiedenis Van Kerchen* (T.V.K) dan De Javasche Bank akhirnya menjadi pemilik dan pemegang saham tunggal dengan T.V.K yang menjadi pengelolanya. Dalam mencapai cita – cita bersama yaitu untuk meningkatkan hasil produksi, maka diadakan perbaikan atau rehabilitasi demi pengembangan perusahaan dengan modal yang cukup memadai.

Tahun 1958 - 1968 PT PG Kebon Agung dikelola oleh Badan Pimpinan Umum Perusahaan Perkebunan Gula atau BPU-PPN Gula. Perseroan ini membeli seluruh saham NV Cultuur Matscaphij Trangkil di Pati yang didirikan pada tahun 1835 dengan kapasitas giling 300 tth. Tahun 1967, BPU-PPN Gula dilikuidasi dan tahun 1968 Bank Indonesia yang merupakan pemegang saham tunggal PT PG Kebon Agung menunjuk PT Biro Usaha Manajemen Tri Gunabina atau PT Tri Gunabina sebagai pengelola PG Kebon Agung di Malang dan PG Trangkil Pati.

Sejak 1993 sampai sekarang PT PG Kebon Agung berubah menjadi PT Kebon Agung dengan pemegang saham yaitu YKK-BI dengan kepemilikan saham sebesar 99,6% dan Koperasi Karyawan PT Kebon Agung Rosan Agung 0,4%. Masa pengoperasian PT Kebon Agung berakhir pada tanggal 20 Maret 1993, diperpanjang hingga 75 tahun oleh Akte Notaris Achmad Bajumi, S.H. dengan No. 120 tanggal 27 Februari 1993, disahkan dengan Keputusan Menteri Kehakiman RI tanggal 18 Maret 1993 No. C2-1717 HT.01.04.Th.93, didaftar dalam register Kantor Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No.1099/1993 dan telah diumumkan dalam Berita Negara RI No. 2067 tanggal 08 Juni 1993, Tambahan Berita Negara RI No. 46 tanggal 08 Juni 1993.

Pada tanggal 25 Februari 1992 didirikan Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia (YKK-BI) oleh Direksi Bank Indonesia yang diresmikan dengan akte Notaris Abdul Latif dengan No. 29 tanggal 23 Februari 1992. Lalu, tanggal 22 Maret 1993 dalam RUPS-LB diputuskan bahwa YKK-BI menjadi Pemegang Saham tunggal PT Kebon Agung. Dan pada tanggal 1 April 1993 dilakukan serah terima pengurusan dan pengelolaan PT Kebon Agung dari Direksi PT Tri Gunabina kepada Saudara Sukanto (alm.) selaku Direktur PT Kebon Agung bertempat di Kantor Bank Indonesia Cabang Surabaya.

Perubahan Anggaran Dasar terakhir dibuat berdasarkan akte Notaris Hartati Marsono, S.H. No. 58 tanggal 22 Juli 1996 Jo akte No. 32 tanggal 31 Januari 1997 dan akte No.8 tanggal 15 Juli 1997, yang telah disetujui oleh Menteri Kehakiman RI dengan Surat Keputusan NO.C2.11161 MT 01.04.Th.97 tanggal 28 Oktober 1997 dan telah diumumkan dalam Berita Negara RI No. 10

Tanggal 3 Februari 1998. Tahun 1998 sampai dengan 2001 dilakukan Program Penyehatan sehingga kapasitas giling menjadi 4.700 tth. Dari tahun 2001 hingga 2004 dilakukan perbaikan dan penggantian mesin untuk meningkatkan kematangan kinerja pabrik. Lalu, pada tahun 2005 PG Kebon Agung melakukan Program Pengembangan PT Kebon Agung dengan sasaran kapasitas giling 10.000 tth. Dari waktu ke waktu bentuk badan usaha PG Kebon Agung mengalami perubahan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 11

Badan Hukum Pengelola PG Kebon Agung

No	Periode	Pemilik PG Kebon Agung	Badan Hukum Pengelola
1	1905 – 1917	Tan Tjwan Bie	Tan Tjwan Bie
2	1917 – 1940	Bank Indonesia	Firma Tiendens Van Kitchen
3	1940 – 1945	Bank Indonesia	Pemerintah Jepang
4	1945 – 1949	Bank Indonesia	Pemerintah RI
5	1949 – 1957	Bank Indonesia	Firma Tiendens Van Kitchen
6	1957 – 1968	Bank Indonesia	BPU-PPN Gula
7	1968 – 1993	Bank Indonesia	PT Tri Gunabina
8	1993 – sekarang	Bank Indonesia	PT Kebon Agung

Sumber: Vitria Dewi, 2015:30

2. Lokasi Perusahaan

Pabrik Gula Kebon Agung terletak di desa Kebon Agung, kecamatan Pakisaji, kabupaten Malang, Jawa Timur. Terletak sekitar 110 km dari Ibukota Propinsi dan 6 km dari Ibukota Kabupaten dengan ketinggian berkisar 500 - 700 meter di atas permukaan air laut. Lokasi Pabrik Gula Kebon Agung ini cukup strategis karena letak Pabrik Gula Kebon Agung berada di pinggir jalan raya utama Malang dan Blitar. Selain itu, di sekitar pabrik dekat dengan pemukiman warga sehingga tenaga kerja yang tersedia cukup banyak. Wilayah Pabrik Gula

Kebon Agung dibatasi oleh wilayah sebelah utara Desa Kebonsari, wilayah sebelah selatan Desa Genengan, wilayah sebelah barat Desa Sitiarjo, wilayah sebelah timur Desa Arjowinangun. Luas Pabrik Gula Kebon Agung diperuntukkan untuk produksi seluas $\pm 112.890 \text{ m}^2$ dengan luas lahan tebu adalah $\pm 12.000 \text{ ha}$.

Faktor – faktor yang menjadi pertimbangan dalam pemilihan lokasi bagi PG Kebon Agung adalah sebagai berikut:

a. Faktor tanah

Bahan baku dalam proses pembuatan gula adalah tebu. Tanaman tebu membutuhkan jenis tanah yang subur untuk dapat berkembang dengan baik. Tanaman tebu yang baik adalah tanaman yang berada di tanah lempung kapur dan tanah lempung berpasir. Tanah pada PG Kebon Agung dinilai sudah subur serta memenuhi syarat untuk ditanami tebu. Jenis tanah yang ada di area lokasi PG Kebon Agung ini yaitu tanah aluvial, tanah litosol, tanah andosol, dan tanah mediteran.

b. Faktor pengairan dan irigasi

Di sekitar PG Kebon Agung, jaringan irigasi sudah banyak diatur dengan jenis pengairan yang bersifat teknis, sehingga untuk daerah yang subur tanahnya dan memenuhi syarat bagi tanaman tebu tidak akan mengalami kesulitan air. Sedangkan bagi tanah yang bersyarat, pengairan bersifat tadah hujan. Untuk tanaman tebu tadah hujan, kebutuhan air bukan merupakan masalah karena daerah Malang merupakan daerah yang termasuk menerima curah hujan tinggi. Berikut

ini prosentase pengairan dan irigasi proses produksi PG Kebon Agung, yaitu Teknis sebanyak 10% dan Tadah Hujan sebanyak 90%.

c. Faktor tenaga kerja

Tenaga kerja di PG Kebon Agung baik pimpinan maupun pelaksana bisa dikatakan tidak mengalami kesulitan atau masalah. Pengadaan tenaga kerja pimpinan (staf) diatur oleh kebijakan perusahaan, yakni direktur utama (Direksi PG Kebon Agung). Untuk tenaga kerja pelaksana (pekerja musiman dan karyawan kampanye) dapat diperoleh dengan mudah disekitar pabrik.

d. Faktor Pengangkutan dan Transportasi

Sarana dan jalur pengangkutan PG Kebon Agung Malang ada 2, yaitu sarana dan jalur pengangkutan bahan baku perkebunan tebu ke pabrik serta sarana dan jalur pengangkutan dari pabrik ke pasaran hasil produksi. PG Kebon Agung menggunakan sarana kereta api untuk mengangkut tebu dari kebun-kebun di sekitar pabrik yang dapat dijangkau oleh jaringan lori. Selain itu, truk dan traktor digunakan untuk mengangkut tebu ke atau dari tempat yang cukup jauh.

e. Fakor Lingkungan

PG Kebon Agung letaknya tidak jauh dari kota Malang. Karena jarak tersebut berpengaruh terhadap cara berpikir tenaga kerja atas perkembangan dan kemajuan perusahaan. PG Kebon Agung juga memiliki lahan penanaman tebu yang sangat luas ± 11.000 hektar. Luas lahan tersebut meliputi 16 kecamatan atau KUD, yaitu: Kecamatan Bululawang, Kecamatan Dengkol, Kecamatan Jabun,

Kecamatan Karang Ploso, Kecamatan Kepanjen, Kecamatan Kedung Kandang, Kecamatan Lawang, Kecamatan Ngajum, Kecamatan Pakis, Kecamatan Puncokusuma, Kecamatan Pakisaji, Kecamatan Sumber Pucung I, Kecamatan Sumber Pucung II, Kecamatan Tajinan, Kecamatan Tumpang, dan Kecamatan Wagir. Selain itu, tersedia fasilitas sosial sebagai prasarana pendukung untuk tenaga kerjanya yaitu poliklinik, masjid, dan lapangan olah raga.

Tabel 12
Area Tanah PG Kebon Agung

Tanah	Luas
Bangunan utama	17.472 m ²
Perumahan	4.250 m ²
Bengkel	800 m ²
Gudang	900 m ²
Jalan	11.850 m ²
Tempat parkir	9.000 m ²
Saluran pembuangan	437 m ²
Tanaman	3.170 m ²
Pengelolaan limbah cair	6.000 m ²
Lain – lain	16.000 m ²

Sumber: Vitria Dewi, 2015:34

3. Komponen Utama Pabrik

Pabrik Gula Kebon Agung menjadi badan pemerintah Bank Indonesia. Kepemilikan Bank Indonesia bersifat pemegang saham terbesar dalam perusahaan dan akhirnya pengelolaan diserahkan kepada PT Kebon Agung. Kondisi alat pabrik PG Kebon Agung yaitu tahun 1905 dengan kepemilikan swasta. Jenis *processing* adalah sulfitasi dan jenis gula yang dihasilkan yaitu kualitas GKP-1.

Tabel 13

Jenis Proses Alat Pembuatan Gula

No	Jenis Processing	Asal Negara	Rehab Terakhir Tahun
1	Stasiun Ketelan	Jepang	2005
2	Stasiun Gilingan	USA	1977
3	Pemurnian Nira	Indonesia	2003
4	Stasiun Penguapan	Indonesia	2003
5	Stasiun Masakan/Puteran	USA	2005

Sumber: Profil PG Kebon Agung, 2012

4. Visi dan Misi PG Kebon Agung

a. Visi

Visi PG Kebon Agung sebagai perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang industri gula dan perdagangan umum adalah sebagai berikut:

1. Secara langsung dan tidak langsung turun berperan aktif dalam pembangunan Nasional dengan berpeeran serta dalam produksi gula, memberikan pendapatan kepada Negara, dan menciptakan lapangan pekerjaan.

2. Mewujudkan perusahaan yang bergerak maju dalam industri gula yang berdaya saing tinggi
3. Mampu memberi keuntungan secara optimal dan terpercaya dengan selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi
4. Mampu memenuhi kepentingan dan kesejahteraan petani sebagai mitra kerja, karyawan, pemegang saham dan pemangku kepentingan (*stakeholder*) lainnya.

b. Misi

Misi PG Kebon Agung adalah sebagai berikut:

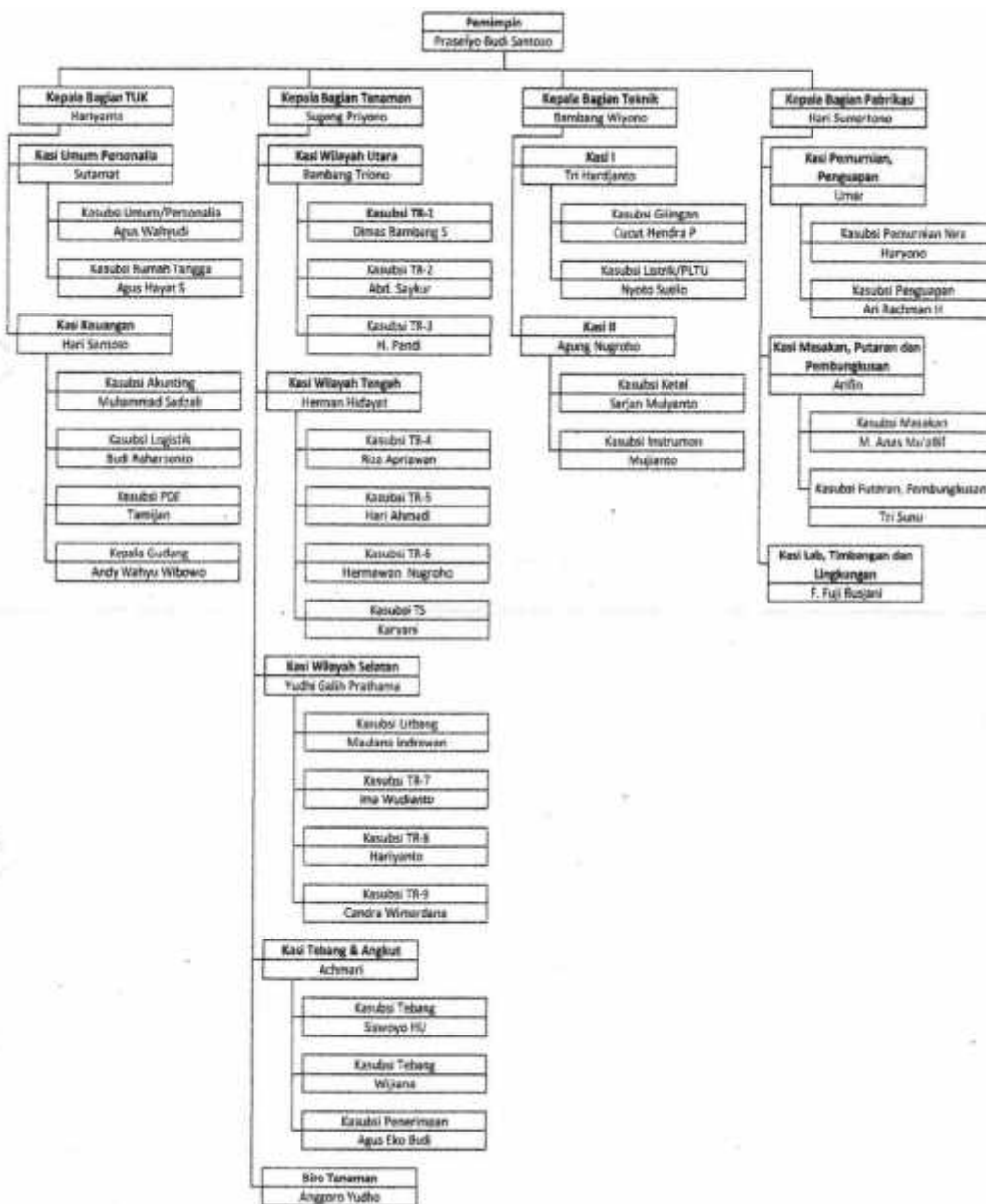
1. Mengembangkan bisnis industri gula dari yang sekarang ada melalui peningkatan skala usaha, efisiensi, dan daya saing serta memanfaatkan peluang bisnis agro industri non gul.
2. Memantapkan industri gula dengan mengelola secara profesional guna menjamin kelangsungan hidup perusahaan sehingga dapat memberikan manfaat dan meningkatkan kesejahteraan bagi seluruh pihak *stakeholder*.

Periode tahun 2011-2016, PG Kebon Agung bekerjasama dengan Lembaga Penelitian atau pihak lain untuk mengkaji peluang- peluang mengembangkan usaha diversifikasi dengan berbasis tebu, dengan mengelola setiap produk bukan gula menjadi produk yang memiliki nilai ekonomi sehingga dapat menekan harga pokok produksi utama.

5. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi di perusahaan atau instansi merupakan bagian terpenting karena untuk melakukan kegiatan perusahaan harus diatur sedemikian rupa. Struktur organisasi juga menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan antara fungsi – fungsi, bagian – bagian atau suatu posisi – posisi, maupun orang – orang yang menunjukkan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda – beda dalam suatu perusahaan. Bentuk struktur organisasi Pabrik Gula Kebon Agung menggunakan struktur organisasi garis (lini). Struktur organisasi dalam bentuk garis akan memperlihatkan dengan jelas kepada siapa karyawan harus bertanggung jawab langsung dalam melaksanakan tugas dan keputusan yang diambil. Untuk lebih jelas mengenai struktur organisasi PG Kebon Agung Malang, dapat dilihat dalam tabel 14 berikut:

Tabel 14
Struktur Organisasi PG Kebon Agung Malang



a. Penjelasan Uraian Tugas dan Wewenang (Deskripsi Jabatan)

Pada perusahaan PG Kebon Agung mempunyai Departemen yang dikepalai oleh seorang pemimpin atau administrasi. dari masing – masing bagian, ada tugas dan tanggung jawab dari masing – masing bagian dalam struktur organisasi tersebut sebagai berikut:

1. Pimpinan

Pemimpin adalah pejabat umum yang bertanggung jawab terhadap perusahaan. Wewenang dan tanggung jawab pimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Melaksanakan pengawasan dan kontrol pada pelaksanaan berbagai kegiatan dalam bagian di perusahaan.
- b. Melaksanakan kebijakan dan tata kerja serta prosedur kerja yang telah disetujui oleh direksi.
- c. Bertanggung jawab atas tugasnya terhadap direksi.
- d. Mempertahankan dan memelihara tingkat modal karyawan yang tinggi, memperhatikan karyawan dan buruh, serta mewakili perusahaan dalam perundingan dengan serikat pekerja.
- e. Mewakili pabrik dalam perundingan dengan pihak lain.

2. Manajer Bagian Tata Usaha dan Keuangan (TUK)

Bagian TUK menangani administrasi seperti misalnya administrasi kepegawaian dan administrasi logistik. Tugas dan wewenang dari Manajer Bagian TUK sebagai berikut ini:

a. Seksi Akuntansi

Seksi Akunting terdiri dari:

1. Rencana Anggaran Belanja (RAB) atau analisa biaya verifikasi
2. Pembuktian Hutang Piutang
3. Pajak dan Cukai
4. Administrasi tebu rakyat
5. Rencana Anggaran Uang Tunai (RAUT) atau realisasi
6. Kas / bank
7. Juru Bayar

b. Seksi SDM dan Umum

Seksi SDM dan Umum bertugas untuk menyelesaikan teknik kerja yang menyangkut ketenagakerjaan dan umum, mengkoordinasi kinerja bagian administrasi dan kepegawaian, perhitungan upah serta keamanan. Selain itu, juga bertugas kepada kepala bagian TUK. Seksi personalia terdiri dari:

1. Sub. sie Rumah Tangga dan Umum
2. Sub. sie Personalia

a. Seksi Logistik

Seksi Logistik terdiri dari:

1. Pengadaan
2. Pembelian

3. Gudang Perbekalan
 4. Gudang gula tetes dan ampas tebu
 5. Bagian distribusi
- b. Seksi Elektronik Data Processing (EDP)

Seksi EDP bertugas untuk mengentri atau memasukkan data (petugas data entry)

3. Manajer bagian Tanaman

Tugas, wewenang, dan tanggung jawab manajer tanaman adalah sebagai berikut:

- a. Bertugas merencanakan operasi bagian tanaman
- b. Mengusahakan tanaman tebu dengan teknik yang baik guna menjamin hasil produksi yang maksimal dengan biaya yang ekonomis
- c. Mengusahakan penembangan dan pengangkutan tebu dengan biaya ekonomis
- d. Merumuskan rencana serta strategi peningkatan mutu dan jumlah rakyat untuk kepentingan petani tebu dan perusahaan
- e. Mengelola administrasi tanaman mulia penguapan sampai dengan pemeliharaan tanaman
- f. Bertanggung jawab kepada pimpinan pabrik

Pada pelaksanaan tugasnya, manajer bagian tanaman dibantu oleh:

- a. Kepala seksi Wilayah Utara

1. Bertugas merencanakan dan menyelesaikan masalah penanaman tebu yaitu mulai dari penanaman sampai dengan panen di wilayah utara

2. Bertanggung jawab kepada manajer tanaman

3. Kepala seksi wilayah utara dibantu oleh sub.sie bina wilayah 1 dan sub.sie wilayah 2

b. Kepala seksi Wilayah Tengah

1. Bertugas merencanakan dan menyelesaikan masalah penanaman tebu yaitu mulai dari penanaman, pemeliharaan sampai dengan panen di wilayah tengah

2. Bertanggung jawab kepada manajer bagian tanaman

- 3 Kepala seksi wilayah tengah terdiri dari sub.sie bina wilayah 3 dan sub.sie bina wilayah 4

c. Kepala seksi Wilayah Selatan

1. Bertugas merencanakan dan menyelesaikan masalah penanaman tebu yaitu mulai dari penanaman, pemeliharaan sampai dengan panen di wilayah utara

2. Bertanggung jawab kepada manajer bagian tanaman

3. Kepala seksi wilayah tengah terdiri dari sub.sie bina wilayah 5 dan sub.sie bina wilayah 6

d. Kepala seksi Tebang dan Angkut

1. Bertugas merencanakan waktu tebang dan pengangkutan tebu ke pabrik
2. Bertanggung jawab kepada manajer bagian tanaman
3. Kepala seksi tebang dan angkut terdiri dari sub.sie tebang angkut dan lori, sub.sie tebang angkut truk utara, sub.sie tebang angkut truk selatan, sub.sie tebang pengiriman dan penerimaan tebu

4. Manajer Pabrikasi

Manajer bagian pabrikasi merupakan kepala bagian yang bertanggung jawab melakukan pengawasan terhadap proses produksi dari bahan baku tebu hingga menjadi gula dimana tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut:

- a. Membuat rencana bagian produksi dan menjalankan rencana yang sudah disetujui
- b. Melaksanakan pengawasan tebu untuk memperoleh gula yang maksimal dan pembungkusan gula yang ekonomis.
- c. Mengawasi kecepatan giling dan menjamin pemerahan optimal.
- d. Mengawasi penimbangan tebu dan memeriksa hasil 1 tebang.
- e. Melakukan analisis pengawasan mutu dan menjamin mutu produksi yang dihasilkan.

f. Mengusahakan administrasi untuk melaporkan bagian produksi.

g. Bertanggung jawab kepada pemimpin pabrik.

Pada pelaksanaan tugasnya, kepala bagian produksi dibantu oleh:

a. Kepala seksi I yang terdiri dari Pemurnian Nira, Penguapan dan Lingkungan.

1. Bertugas untuk mengawasi pemurnian Nira, Penguapan dan Lingkungan disekitar Stasiun

2. Bertanggung jawab kepada kepala bagian pabrikasi.

3. Kepala seksi I terdiri dari sub.sie pemurnian Nira dan sub.sie penguapan

b. Kepala seksi II yang terdiri dari Laboratorium, Masakan, Putaran dan Pembungkusan.

1. Bertugas dan bertanggung jawab terhadap bekerjanya peralatan dan pemeliharaan alat – alat laboratorium

2. Mengawasi disetiap tahapan proses kristalisasi gula pada stasiun masakan

3. Mengawasi setiap tahapan proses pemisahan kristal gula pada stasiun putaran dan mengawasi pembungkusan gula

4. Bertanggung jawab kepada kepala bagian pabrikasi

5. Kepala seksi II terdiri dari sub.sie masakan dan sub.sie putaran

5. Manajer Teknik

Tugas, wewenang, dan tanggung jawab kepala bagian teknik antara lain sebagai berikut:

- a. Menjalankan semua rencana respirasi dan pemeliharaan yang sudah disetujui dengan mutu pekerjaan yang tinggi dan biaya yang ekonomis
- b. Mengusahakan bekerjanya bengkel besi dan kayu yang terbaik
- c. Mengusahakan terpeliharanya jembatan dan jalan yang baik untuk kelancaran pengangkutan tebu
- d. Membuat rencana reparasi dan memelihara semua mesin – mesin daln peralatan pabrik
- e. Membuat rencana pemeliharaan lori dan kendaraan bermotor serta menjalankan kebijaksanaan yang telah ditetapkan
- f. Bertanggung jawab kepada pemimpin pabrik

Pada pelaksanaan tugasnya kepala bagian teknik dibantu oleh:

- a. Kepala seksi I yang terdiri dari Gilingan Bangunan dan Kendaraan
 1. Bertugas mengadakan reparasi dan pemeliharaan terhadap mesin – mesin yang ada pada stasiun giling dan persiapan tebu

2. Bertugas atas bekerjanya ketel pembangkit listrik, instalasi dan air

3. Bertanggung jawab kepada Kepala bagian Teknik

4. Seksi I terdiri dari sub.sie gilingan dan sub.sie bangunan dan kendaraan

b. Kepala seksi II yang terdiri dari Katel, Besali, dan Listrik Instrumen

1. Bertugas menyelenggarakan persiapan peralatan pada stasiun pemutaran gilingan apabila saatnya digunakan

2. Bertugas menyelenggarakan persiapan listrik pada stasiun pemutaran apabila saatnya digunakan

3. Bertanggung jawab kepada Kepala bagian Teknik

4. Seksi II terdiri dari sub.sie ketel, sub.sie besali, dan sub.sie listrik dan instrumen

b.Ketenagakerjaan

1. Karyawan Pimpinan

Karyawan pimpinan merupakan tenaga kerja yang pengangkatannya melalui direksi di Surabaya, dimana tugas pokoknya sebagai pengatur dan pengawas yang bertanggung jawab atas kelangsungan

hidup perusahaan. Tugas dan pelaksanaanya dibantu oleh karyawan pelaksana.

2. Karyawan Pelaksana

Karyawan pelaksana merupakan tenaga kerja yang melaksanakan kerja dan wewenang serta intruksi dari pimpinan. Karyawan pelaksanaan terdiri dari beberapa macam karyawan, yaitu:

a. Karyawan Tetap

Karyawan tetap merupakan tenaga kerja pelaksana dengan jabatan supervisor ke bawah yang diangkat dan diperhentikan oleh pimpinan pabrik gula.

b. Karyawan Musiman

Karyawan musiman merupakan tenaga kerja pelaksana yang bekerja secara musiman pada saat musim giling. Diangkat dan diberhentikan oleh pimpinan pabrik gula.

c. Karyawan Harian Lepas atau tidak tetap

Karyawan musiman merupakan tenaga pelaksana yang bekerja sebagai kontraknya. Diangkat dan diberhentikan oleh pimpinan pabrik gula.

d. Karyawan Borongan

Karyawan borongan merupakan tenaga kerja pelaksana yang bekerja secara borongan. Diangkat dan diberhentikan oleh pimpinan pabrik gula.

6. Proses Produksi dan Produk yang dihasilkan

Pabrik Gula Kebon Agung Malang menghasilkan produk utama gula kristal putih I (GKPI) dengan kualitas IA dan hasil sampingnya adalah ampas, tetes, dan blotong. Proses pemurniannya menggunakan belerang dan kapur untuk pemisahan dari nira jernihnya. Faktor utama yang menentukan mutu hasil produksi adalah pada bahan dasar yang digunakan dalam proses produksi.

- a. Kegiatan dalam Masa Giling (DMG)
- b. Kegiatan diluar Masa Giling (LMG)
- c. Proses Pembuatan Gula

Pengolahan tebu agar menjadi gula, membutuhkan runtunan proses yang perlu dilalui. PG Kebon Agung menghasilkan produk utama gula kristal putih I (GKPI) berkualitas IA dan hasil sampingnya adalah ampas, tetes, dan blotong. Faktor utama yang menentukan mutu dan hasil produksinya adalah pada bahan dasar yang digunakan dalam proses produksi. Proses produksi gula terbagi dalam beberapa proses, yaitu penggilingan, pemurnian, penguapan, pemasakan/pengkristalan, pemutaran, pengemasan, dan penyimpanan. Pada PG Kebon Agung proses terbagi dalam beberapa stasiun, yaitu:

1. Stasiun Penerimaan

Sebelum masuk ke stasiun gilingan, tebu di persiapan di *emplacement* yang kemudian secara bergiliran menuju timbangan tebu. Pengaturan tebu di bagian *emplacement* dilakukan untuk mengatasi masalah keterlambatan, tersedianya tebu yang tidak diinginkan. Jadi, yang harus diperhatikan pada bagian ini adalah tebu diusahakan datang tepat pada

waktunya dan diusahakan tidak terjadi penimbunan tebu yang berlebihan pada saat akan digiling. Di PG Kebon Agung terdapat berbagai jenis *emplacement* yaitu *emplacement* luar dan *emplacement* dalam. Pada *emplacement* ini terdiri dari:

- a. *Emplacement* : Bagian yang terdapat didalam dan diluar pabrik
- b. Timbangan : Alat ini berfungsi untuk mengetahui berat tebu yang masuk tiap jam sehingga dapat diketahui jumlah tebu yang masuk dalam 24 jam dan juga dapat diketahui jumlah tebu yang sudah digiling

2. Stasiun Gilingan

Stasiun Gilingan merupakan proses awal dari kegiatan produksi gula. Tebu akan diperah / digiling untuk mendapatkan nira mentah yang banyak. Pada saat pemerahan diperlukan tambahan air imbibisi agar kandungan gula yang masih ada di dalam ampas akan larut, sehingga ampas akhir diharapkan mengandung kadar gula serendah mungkin. Selain diperoleh nira, di dalam proses ini juga diperoleh ampas akhir yang 100% dimanfaatkan sebagai bahan bakar di stasiun ketel untuk menghasilkan uap.

3. Stasiun Pemurnian Nira

Proses di dalam stasiun pemurnian nira mempunyai tujuan untuk memisahkan kotoran – kotoran bukan gula yang terkandung dalam nira mentah, sehingga diperoleh nira bersih yang dinamakan nira encer atau nira jernih. Kotoran – kotoran padat tersebut dinamakan blotong yang dimanfaatkan sebagai pupuk. Nira tapis dicampur lagi dengan nira mentah

menjadi nira bersih. Selain itu, proses ini bertujuan untuk mencegah terjadinya gula reduksi. Proses pemurnian nira yang dipakai PG Kebon Agung yaitu sistem sulfitasi, sehingga bahan kimia yang dipakai adalah larutan kapur tohor serta gas SO₂ yang berasal dari pembakaran belerang padat.

4. Stasiun Penguapan

Proses penguapan air dilakukan agar diperoleh nira kental, karena nira encer hasil proses pemurnian nira masih banyak mengandung air. Alat untuk memisahkan air dalam nira tersebut dilakukan dalam 5 badan penguapan, tetapi yang bekerja hanya 4 ditambah dengan sistem devaporator. Setiap badan uap mempunyai tekanan dan suhu berbeda. Aliran nira dengan sendirinya mengalir dari badan uap 1 ke badan uap yang berikutnya. Lalu, uap bekas pemanas nira pada badan 1 akan dipakai untuk menguapkan sampai badan uap ke IV. Hasil samping di dalam proses penguapan adalah air (kondensat) yang dimanfaatkan sebagai air umpan di stasiun ketel. Dari stasiun penguapan dimasukkan ke dalam peti tarik ditambahkan SO₂ untuk dibersihkan agar pH menjadi 5,6 sampai 5,7 supaya warna nira kental lebih pucat untuk mendapatkan produk gula dengan warna lebih baik.

5. Stasiun Masakan

Proses kristalisasi di dalam stasiun masakan dimaksudkan untuk mengambil gula dalam nira kental sebanyak – banyaknya untuk dijadikan kristal dengan ukuran tertentu yang dikehendaki. Nira kental sulfitas

dikentalkan menjadi kristal dengan cara penguapan secara perlahan – lahan dalam keadaan vakum dengan suhu 70 derajat. Proses kristalisasi dilakukan menjadi tiga tahap yaitu A, B, C. Setiap tingkatan akan menghasilkan butira kristal yang berbeda ukuran. Untuk perekatan dan percepatan pembentukan kristal, pada masakan harus ditambahkan bibitan gula yang diameternya lebih kecil dari kristal gula yang dibentuk. Pada proses kristalisasi ini diperoleh larutan kristal gula yang disebut *masecuite* serta diperoleh hasil samping yang berupa air kondensat yang dimanfaatkan sebagai air umpan di stasiun ketel.

6. Stasiun Putaran

Pada stasiun putaran diperlukan peralatan utama yaitu mesin *centrifuge* yang berfungsi untuk memutar *cuite* sehingga dapat memisahkan kristal gula dari larutannya dengan menggunakan prinsip gaya sentrifugasi dan saringan mekanis. Sebelum *cuite* masuk ke saringan putar, *cuite* dari palung pendingin ditampung pada distributor mixer yang terletak diatas unit *centrifuge*. Proses yang terjadi pada stasiun putaran memiliki hubungan dengan stasiun masakan. Pada proses akhir dalam stasiun putaran akan diperoleh gula produk SHS dan hasil samping tetes.

7. Stasiun Pembungkusan

Stasiun pembungkusan adalah stasiun terakhir pada proses produksi ini. Tujuannya adalah untuk menyelesaikan hasil kerja stasiun putaran yaitu mengeringkan gula produk yang masih basah sehingga gula produk menjadi kering dan siap untuk dikemas menggunakan karung. Hal

ini dimaksudkan agar diperoleh gula dan kadar air seminimal mungkin. Proses pada stasiun pembungkusan yaitu gula SHS atau gula produksi yang dihasilkan oleh stasiun putaran.

Jadi kesimpulan garis besar proses pembuatan gula di PG Kebon Agung adalah sebagai berikut:

1. Proses pemerahan tebu menjadi nira di Stasiun Giling
2. Proses pengendapan kotoran nira di Stasiun Pemurnian Nira
3. Proses pemekatan nira encer di Stasiun Penguapan
4. Proses kristalisasi gula di Stasiun Masakan
5. Proses pemisahan kristal gula dari larutan induknya di Stasiun Putaran

d. Produk Gula yang dihasilkan

1. Gula pasir jenis SHS
2. Tetes
3. Ampas Tebu
4. Blotong

7. Jam Kerja Karyawan

Jam kerja pada karyawan dimaksudkan untuk pendisiplinan diri sehingga karyawan bekerja pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. PG Kebon Agung menetapkan jam kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan diwajibkan untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan dilandasi dengan kedisiplinan serta kejujuran. Pembagian jam kerja karyawan dibagi menjadi dua menurut jenis karyawan. Diantaranya adalah karyawan yang

terkait dengan shift dan karyawan yang tidak terkait shift. Pembagian jam kerja karyawan dinyatakan sebagai berikut ini:

- a. Waktu kerja bagi karyawan yang terkait shift
 1. Bel akan dibunyikan satu kali setiap pergantian shift
 2. Bagi karyawan yang akan digantikan tidak diperkenankan meninggalkan pekerjaan sebelum penggantinya datang
 3. Waktu kerja selama 8 jam kerja setiap hari
 4. Pengaturan jam kerja shift adalah sebagai berikut ini:
 - a. Shift pagi dimulai pukul 05.00 hingga 13.00 WIB
 - b. Shift siang dimulai pukul 13.00 hingga 21.00 WIB
 - c. Shift malam dimulai pukul 21.00 hingga 05.00 WIB
- b. Waktu kerja bagi karyawan yang tidak terkait dengan shift

Tabel 15 Jam Kerja Karyawan PG Kebon Agung

No	Hari Senin – Kamis	Hari Jumat	Hari Sabtu
1	Pukul 07.00 - 11.30 WIB	Pukul 07.00 - 11.00 WIB	Pukul 07.00 - 12.30 WIB
2	Pukul 11.30 - 12.30 WIB (ishoma)	Pukul 11.00 - 13.00 WIB (ishoma)	
3	Pukul 12.30 - 15.00 WIB	Pukul 13.30 - 15.30 WIB	

Sumber : Perjanjian Kerja Bersama PG Kebon Agung 2016– 2017

8. Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan diberikan oleh perusahaan untuk kepentingan karyawan dengan maksud agar karyawan merasa nyaman sehingga dapat termotivasi untuk bekerja lebih giat dan lebih baik lagi. Selain itu, kesejahteraan juga bermanfaat bagi masa depan karyawan sehingga karyawan dapat menciptakan suatu produktivitas yang tinggi. Salah satu kesejahteraan yang diberikan oleh PG Kebon Agung adalah dengan memberikan fasilitas bagi karyawan seperti:

- a. Pemberian rumah dinas bagi pekerja tetap dengan jangka waktu tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan
- b. Tempat ibadah disekitar perusahaan
- c. Poliklinik dan pelayanan dokter kesehatan bagi karyawan dan keluarganya.

Waktu pelayanan yang diberikan yaitu:

1. Dalam musim giling : 3 kali seminggu
2. Luar musim giling : 1 kali seminggu

Beberapa pelayanan yang diberikan yaitu:

1. Perawatan gigi
2. Perawatan waktu meninggal

- d. Koperasi, memberikan tunjangan seperti:

1. Tunjangan hari raya keagamaan
2. Tunjangan waktu meninggal

- e. Kesempatan membeli gula untuk konsumsi dengan harga pasar
- f. Rekreasi diadakan setaun sekali setelah musim giling selesai
- g. Sarana angkutan untuk anak sekolah berupa bus bus sekolah
- h. Pemberian bingkisan selesai giling dan hiburan gratis seperti pertandingan olah raga persahabatan
- i. Cuti kerja yang diberikan kepada karyawan seperti
 1. Cuti tahunan
 2. Cuti (hari perkawinan keluarga)
 3. Cuti melahirkan

9. Keselamatan Karyawan

PG Kebon Agung melindungi para karyawan dengan memberikan sarana dan prasarana kesehatan dan keselamatan kerja. Hal itu diberikan untuk mencegah kejadian yang dapat membahayakan keselamatan dan kesehatan karyawan selama bekerja. Berikut ini adalah sarana dan prasarana keselamatan kerja karyawan di PG Kebon Agung:

- a. Pemadam kebakaran yang terdiri dari hidran, busa serta tepung (untuk pemadam api listrik)
- b. Pelindung bagian mesin yang berputar
- c. Pemakaian masker untuk tempat yang berdebu
- d. Pelindung telinga untuk tempat yang bising
- e. Pemakaian pelindung kepala (helm)
- f. Pemakaian sabuk pengaman
- g. Pemakaian sepatu karet untuk pekerja yang berhubungan dengan listrik
- h. Pemakaian pelindung dada dan kaca mata untuk pekerjaan mengelas
- i. Dipasang slogan – slogan dengan himbauan keselamatan dan kesehatan kerja
- j. Diadakan pemeriksaan berkala

10. Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PG Kebon Agung Malang

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja, pemberian jaminan kecelakaan kerja di PG Kebon Agung Malang berupa pengikutsertaan karyawan melalui program jaminan sosial tenaga kerja yaitu jaminan kecelakaan kerja, cuti sakit, biaya dan santunan pengobatan yang sesuai dengan ketentuan di perusahaan.
- b. Jaminan Kematian, pemberian jaminan kematian di PG Kebon Agung Malang berupa pengikutsertaan karyawan melalui program jaminan sosial tenaga kerja yaitu jaminan kematian, pemberian uang duka dan biaya pemakaman.
- c. Jaminan Hari Tua, pemberian jaminan hari tua di PG Kebon Agung Malang berupa pengikutsertaan karyawan melalui program jaminan sosial tenaga kerja yaitu jaminan hari tua.

- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan di PG Kebon Agung Malang berupa pengikutsertaan karyawan melalui program jaminan sosial tenaga kerja yaitu jaminan pemeliharaan kesehatan, penyediaan fasilitas, pemeriksaan kesehatan berkala dan cuti melahirkan kepada karyawan wanita.

B. Gambaran Umum Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 75 orang karyawan tetap dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Tingkat pengembalian kuesioner sebanyak 75 responden. Identitas responden yang diambil dari peneliti adalah usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Gambaran responden dapat dijelaskan dengan tabel sebagai berikut:

1. Usia Responden

Karakteristik usia responden karyawan tetap PG Kebon Agung dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 16
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-30 tahun	5	6,7
>30-40 tahun	17	22,7
>40-50 tahun	45	60
>50 tahun	8	10,6
Jumlah	75	100

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan data pada tabel 16 dapat diketahui dari jumlah 75 responden menunjukkan bahwa 5 responden berusia lebih dari 20-30 tahun atau 6,7%. Rentang usia lebih dari 30-40 tahun ditunjukkan dari jumlah 17 responden atau 22,7%. Sebanyak 45 responden menunjukkan rentang usia lebih dari 40-50 tahun atau 60% dan rentang usia lebih dari 50 tahun terdapat 8 responden atau 10,6%. Jika dilihat dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa rentang usia karyawan tetap PG Kebon Agung adalah lebih dari 40-50 tahun sebanyak 45 responden dari total 75 responden. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan tetap PG Kebon Agung berusia lebih dari 40-50 tahun dan pada rentang usia tersebut merupakan usia produktif serta berpengalaman.

2. Jenis Kelamin Responden

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 10 berikut :

Tabel 17
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Senioritas)	Persentase (%)
1	Laki – laki	61	81,33
2	Perempuan	14	18,67
	Jumlah	75	100

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 17 tersebut, jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 14 responden atau 18,67%, sedangkan responden yang

berjenis kelamin laki-laki sebanyak 61 responden atau 81,33%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap PG Kebon Agung mayoritas berjenis kelamin laki – laki dikarenakan pekerjaan bagian teknik, pabrikan dan tanaman banyak membutuhkan tenaga. Sedangkan karyawan wanita mayoritas berada pada bagian TUK.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Karakteristik mengenai tingkat jenjang pendidikan responden dapat dilihat pada tabel 18 berikut:

Tabel 18

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMP	16	21,3
SMA	44	58,7
D3	8	10,7
S1	7	9,3
Jumlah	75	100

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan data pada tabel 18 dari 75 responden yang dikumpulkan, dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMP sebanyak 16 orang atau 21,3%. Responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 44 orang atau 58,7%. Jumlah responden dengan tingkat pendidikan diploma sebanyak 8 orang atau 10,7% dan tingkat pendidikan sarjana sebanyak 7 orang atau 9,3% dari total jumlah responden. Tabel tersebut dapat disimpulkan

bahwa karyawan tetap PG Kebon Agung mayoritas merupakan lulusan sarjana. Jenjang pendidikan SMA/SMK lebih dikaitkan dengan keseimbangan antara praktik dengan teori.

4. Unit Kerja Responden

Unit kerja yang dimiliki oleh karyawan tetap PG Kebon Agung dapat digambarkan pada tabel 19 berikut:

Tabel 19

Karakteristik responden berdasarkan unit kerja

Status	Jumlah	Persentase (%)
Teknik	27	36
Pabrikasi	16	21,3
Tanaman	10	13,3
TUK	22	29,4
Jumlah	75	100

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan data pada tabel 19, dijelaskan dari 75 responden yaitu karyawan tetap PG Kebon Agung menunjukkan 27 responden atau 36% yang berada pada unit kerja teknik, 16 responden atau 21,3% pada unit kerja pabrikasi, 10 responden atau 13,3% pada unit kerja tanaman, dan 22 responden atau 29,4% pada unit kerja TUK. Hal ini menggambarkan bahwa dari 75 responden paling banyak adalah karyawan pada bagian teknik sebanyak 27 orang.

5. Masa Kerja Responden

Pada tabel 20 menunjukkan masa kerja responden yaitu karyawan tetap PG Kebon Agung adalah sebagai berikut:

Tabel 20

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Jumlah	Persentase (%)
0-5 tahun	5	6,7
>5-10 tahun	5	6,7
>10-15 tahun	4	5,3
>15-20 tahun	16	21,3
>20-25 tahun	36	48
>25 tahun	9	12
Jumlah	75	100

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan data pada tabel 20, responden yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 5 responden atau 6,7%, karyawan yang bekerja selama 5 sampai 10 tahun sebanyak 5 responden atau 6,7%, karyawan yang bekerja selama 10-15 tahun sebanyak 4 responden atau 5,3%, karyawan yang bekerja selama 15-20 tahun sebanyak 16 responden atau 21,3%, karyawan yang bekerja selama 20-25 tahun sebanyak 36 responden atau 48%, dan karyawan yang bekerja selama lebih dari 20 tahun ada 9 responden atau 12%. Dapat disimpulkan mayoritas masa kerja karyawan tetap PG Kebon Agung yaitu antara 20 – 25 tahun sebanyak 36 responden. Hal itu dikarenakan pada rentang 20-25 tahun,

karyawan memiliki pengalaman yang cukup dan merupakan karyawan yang berkompeten.

C. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan untuk umum (Sugiyono, 2015:207). Data dikumpulkan dan ditabulasikan dalam tabel, kemudian dilakukan pembahasan secara deskriptif dalam angka dan presentase.

Berdasarkan tabel 14, tabel skor skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social. Maka dapat ditentukan besarnya berdasarkan interval kelas dengan menggunakan rumus berikut (Sugiyono, 2015:134) :

$$C = \frac{x_n - x_1}{k}$$

$$C = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Keterangan:

C = Interval kelas

k = Banyaknya kelas

X_n = Nilai observasi terbesar

X₁ = Nilai observasi terkecil

Berdasarkan rekapitulasi hasil kuesioner yang disebarkan kepada 75 responden pada karyawan PG Kebon Agung Malang, dideskripsikan tentang variabel penelitian yaitu Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X), Motivasi kerja (Z), dan

Kinerja karyawan (Y). Berikut adalah intepretasi jawaban responden pada masing – masing variabel berdasarkan perhitungan menggunakan rumus tersebut, maka diperoleh nilai interval kelas sebagai berikut:

Tabel 21

Intepretasi Rata – Rata Jawaban Responden

Interval rata – rata	Pernyataan
1 – 1,8	Sangat Tidak Setuju
> 1,8 – 2,6	Tidak Setuju
> 2,6 – 3,4	Ragu – Ragu
> 3,4 – 4,2	Setuju
> 4,2 – 5	Sangat Setuju

Sumber: Data Primer, 2017

Berikut persentase distribusi untuk masing – masing item penelitian:

a. Distribusi Frekuensi Variabel Jaminan Sosial Tenaga kerja(X)

Variabel Jaminan Sosial Tenaga kerja terdapat duabelas item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 22, sebagai berikut:

Tabel 22

Distribusi Frekuensi Variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja(X)

Indikator	Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata / Mean	Rata – rata Indikator
		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jml	%		
Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	X1.1	40	53.33	25	33.33	8	10.67	2	2.67	0	0.00	75	100	4.37	4,30
	X1.2	35	46.67	24	32.00	13	17.33	3	4.00	0	0.00	75	100	4.21	
	X1.3	33	44.00	36	48.00	5	6.67	0	0.00	1	1.33	75	100	4.33	
Jaminan Kematian (JK)	X2.1	34	45.33	34	45.33	4	5.33	3	4.00	0	0.00	75	100	4.32	4,40
	X2.2	44	58.67	20	26.67	9	12.00	2	2.67	0	0.00	75	100	4.41	
	X2.3	44	58.67	27	36.00	2	2.67	1	1.33	1	1.33	75	100	4.49	
Jaminan Hari Tua (JHT)	X3.1	32	42.67	38	50.67	4	5.33	1	1.33	0	0.00	75	100	4.35	4,24
	X3.2	27	36.00	46	61.33	0	0.00	2	2.67	0	0.00	75	100	4.31	
	X3.3	22	29.33	37	49.33	15	20.00	1	1.33	0	0.00	75	100	4.07	
Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)	X4.1	33	44.00	28	37.33	6	8.00	6	8.00	2	2.67	75	100	4.12	4,07
	X4.2	20	26.67	35	46.67	20	26.67	0	0.00	0	0.00	75	100	4.00	
	X4.3	22	29.33	40	53.33	12	16.00	1	1.33	0	0.00	75	100	4.11	
Rata – Rata Jaminan Sosial Tenaga Kerja														4.26	4,25

Sumber : Data primer diolah, 2017

Keterangan :

- SS : Setuju
 S : Setuju
 R : Ragu – ragu
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju
 X1.1 : Pemberian jaminan terhadap musibah
 X1.2 : Santunan kecelakaan kerja
 X1.3 : Prosedur pengajuan klaim kecelakaan kerja
 X2.1 : Santunan kematian

- X2.2 : Biaya pemakaman
- X2.3 : Prosedur pengajuan klaim jaminan kematian
- X3.1 : Ketenangan pada usia produktif
- X3.2 : Ketepatan waktu pemberian pesangon
- X3.3 : Prosedur pengajuan klaim hari tua
- X4.1 : Pemeriksaan kesehatan
- X4.2 : Fasilitas pelayanan kesehatan
- X4.3 : Pelayanan rawat inap

1) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Indikator pertama dalam variabel jaminan sosial tenaga kerja dalam penelitian ini adalah jaminan kecelakaan kerja. Adapun indikator jaminan kecelakaan kerja terdiri dari 3 item. Item pertama adalah pemberian jaminan terhadap musibah. Pada Tabel 22 dapat diketahui bahwa dari 75 responden, terdapat 40 responden atau 53,33% yang menyatakan sangat setuju tentang pemberian jaminan kecelakaan bagi tenaga kerja yang mengalami musibah, yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden atau 33,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8 responden atau 10,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Diketahui pada X1.1 terdapat *mean* sebesar 4,37 yang berarti bahwa pemberian jaminan terhadap musibah telah berjalan dengan baik.

Item kedua adalah santunan kecelakaan kerja. Dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 responden atau 46,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau 32%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 13 responden atau 17,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 4%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju

sebanyak 0 responden atau 0%. Diketahui pada X1.2 terdapat *mean* sebesar 4,21 yang berarti bahwa santunan kecelakaan kerja telah berjalan dengan baik.

Item ketiga yaitu prosedur pengajuan klaim jaminan kecelakaan kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 responden atau 44%, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 48%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 6,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,33%. Diketahui pada X1.3 terdapat *mean* sebesar 4,33 yang berarti bahwa prosedur pengajuan klaim kecelakaan kerja telah berjalan dengan baik. Rata – rata indikator jawaban responden pada indikator Jaminan Kecelakaan Kerja adalah sebesar 4,30. Rata-rata frekuensi seluruh jawaban responden pada variabel ini adalah sebesar 4,25 yang menunjukkan jawaban responden sangat setuju.

2) Jaminan Kematian (JK)

Indikator kedua adalah jaminan kematian yang terdiri dari 3 *item*. Untuk item pertamanya yaitu santunan kematian dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 responden atau 45,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 45,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 5,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 4%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Diketahui pada X2.1 terdapat *mean* sebesar 4,32 yang berarti bahwa pemberian santunan kematian telah berjalan dengan baik.

Untuk item kedua yaitu biaya pemakaman dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 44 responden atau 58,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau 26,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 9 responden atau 12%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Diketahui pada X2.2 terdapat *mean* sebesar 4,41 yang berarti bahwa pemberian biaya pemakaman telah berjalan dengan baik.

Untuk item ketiga yaitu prosedur pengajuan klaim jaminan kematian diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 44 responden atau 58,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden atau 36%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 2,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,33%. Diketahui pada X2.3 terdapat *mean* sebesar 4,49 yang berarti bahwa prosedur pengajuan klaim jaminan kematian telah berjalan dengan baik. Rata – rata indikator jawaban responden pada indikator Jaminan Kematian adalah sebesar 4,40. Rata – rata indikator ini merupakan rata – rata tertinggi dari keempat variabel. Hal ini menunjukkan bahwa banyak responden yang setuju dengan prosedur jaminan kematian yang telah dijalankan perusahaan.

3) Jaminan Hari Tua (JHT)

Indikator ketiga adalah jaminan hari tua yang terdiri dari 3 *item*. Untuk item pertamayaitu ketenangan pada usia produktif dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 responden atau 42,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden atau 50,67%, yang menyatakan ragu –

ragu sebanyak 4 responden atau 5,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Diketahui pada X3.1 terdapat *mean* sebesar 4,35 yang berarti bahwa ketenangan pada usia produktif termasuk dalam kategori baik.

Untuk item kedua yaitu ketepatan waktu pemberian pesangon dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 responden atau 36%, yang menyatakan setuju sebanyak 46 responden atau 61,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Diketahui pada X3.2 terdapat *mean* sebesar 4,31 yang berarti bahwa ketepatan waktu pemberian pesangon telah berjalan dengan baik.

Untuk item ketiga yaitu prosedur pengajuan klaim hari tua dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden atau 29,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 37 responden atau 49,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 15 responden atau 20%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Diketahui pada X3.3 terdapat *mean* sebesar 4,07 yang berarti bahwa prosedur pengajuan klaim jaminan hari tua telah berjalan dengan baik. Rata – rata indikator jawaban responden pada indikator Jaminan Hari Tua adalah sebesar 4,24.

4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)

Indikator keempat adalah jaminan pemeliharaan kesehatan yang terdiri dari 3 *item*. Untuk item pertamayaitu adanya pemeriksaan kesehatan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 responden atau 44%, yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden atau 37,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 8%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden atau 8%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,67%. Diketahui pada X4.1 terdapat *mean* sebesar 4,12 yang berarti bahwa pemeriksaan kesehatan telah berjalan dengan baik.

Untuk item kedua yaitu fasilitas pelayanan kesehatan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden atau 26,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 35 responden atau 46,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 20 responden atau 26,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Diketahui pada X4.2 terdapat *mean* sebesar 4,00 yang berarti bahwa fasilitas pelayanan kesehatan termasuk dalam kategori baik.

Untuk item ketiga yaitu adanya pelayanan rawat inap dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden atau 29,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 40 responden atau 53,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 12 responden atau 16%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Diketahui pada X4.3 terdapat *mean* sebesar 4,11

yang berarti bahwa pelayanan rawat inap termasuk dalam kategori baik. Rata – rata indikator jawaban responden pada indikator Jaminan Pemeliharaan Kesehatan adalah sebesar 4,04.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Z)

Variabel Motivasi Kerja terdapat sebelas pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 23:

Tabel 23
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Z)

Indikator	Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata	Rata-rata Indikator
		f	%	f	%	F	%	F	%	f	%	J m l	%		
Eksistensi	Z1.1	24	32.00	40	53.33	10	13.33	1	1.33	0	0.00	75	100	4.16	4.22
	Z1.2	25	33.33	47	62.67	2	2.67	1	1.33	0	0.00	75	100	4.28	
Afiliasi	Z2.1	20	26.67	35	46.67	15	20.00	5	6.67	0	0.00	75	100	3.93	4.04
	Z2.2	23	30.67	43	57.33	7	9.33	2	2.67	0	0.00	75	100	4.16	
Pertumbuhan	Z3.1	30	40.00	34	45.33	7	9.33	4	5.33	0	0.00	75	100	4.20	4.11
	Z3.2	28	37.33	31	41.33	6	8.00	10	13.33	0	0.00	75	100	4.03	
Rata – rata Motivasi Kerja														4.13	4.24

Sumber : Data primer diolah, 2017

Keterangan :

Z1.1 : Insentif *financial*

Z1.2 : Kebutuhan rasa aman

- Z2.1 : Kesempatan berinteraksi dengan rekan
- Z2.2 : Kesempatan bekerja sama dengan rekan
- Z3.1 : Kesempatan untuk mengembangkan
- Z3.2 : Keyakinan terhadap perkembangan karier

1) Eksistensi

Indikator pertama dalam variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah eksistensi. Adapun indikator eksistensi terdiri dari 2 item. Item pertama adalah insentif *financial*. Pada Tabel 23 dapat diketahui bahwa dari 75 responden, terdapat 24 responden atau 32% yang menyatakan sangat setuju tentang kebutuhan akan sandang yang layak, yang menyatakan setuju sebanyak 40 responden atau 53,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 10 responden atau 13,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Diketahui pada X4.1 terdapat *mean* sebesar 4,12 yang berarti bahwa pemberian jaminan terhadap musibah telah berjalan dengan baik. Diketahui pada Z1.1 terdapat *mean* sebesar 4,16 yang berarti bahwa intensif finansial telah berjalan dengan baik.

Untuk item kedua yaitu kebutuhan rasa aman dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 responden atau 33,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 47 responden atau 62,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 2,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Diketahui pada Z1.2 terdapat *mean* sebesar 4,28 yang berarti bahwa kebutuhan rasa aman termasuk dalam kategori yang memuaskan responden. Rata – rata indikator jawaban responden pada indikator Eksistensi adalah sebesar 4,22. Rata – rata indikator ini merupakan rata – rata

tertinggi dari ketiga variabel. Hal ini menunjukkan bahwa banyak responden yang sangat membutuhkan kebutuhan eksistensi didalam pekerjaan.

2) Afiliasi

Indikator kedua dalam variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah afiliasi. Adapun indikator afiliasi terdiri dari 2 item. Item pertama adalah kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden atau 26,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 35 responden atau 46,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 15 responden atau 20%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 6,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Diketahui pada Z2.1 terdapat *mean* sebesar 3,93 yang berarti bahwa kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja termasuk dalam kategori yang cukup baik.

Untuk item kedua yaitu kesempatan bekerja sama dengan rekan kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden atau 30,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 43 responden atau 57,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 9,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Diketahui pada Z2.2 terdapat *mean* sebesar 4,16 yang berarti bahwa kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja termasuk dalam kategori yang cukup baik. Rata – rata indikator jawaban responden pada indikator Afiliasi adalah sebesar 4,04.

3) Pertumbuhan

Indikator ketiga dalam variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah pertumbuhan. Adapun indikator pertumbuhan terdiri dari 2 item. Item pertama yaitu kesempatan untuk mengembangkan diri dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 responden atau 40%, yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 45,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 9,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 5,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Diketahui pada Z3.1 terdapat *mean* sebesar 4,20 yang berarti bahwa kesempatan untuk mengembangkan diri termasuk dalam kategori yang cukup baik.

Untuk item kedua yaitu keyakinan terhadap perkembangan karier dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 responden atau 37,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden atau 41,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 8%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 responden atau 13,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Diketahui pada Z3.2 terdapat *mean* sebesar 4,03 yang berarti bahwa keyakinan terhadap perkembangan karier termasuk dalam kategori yang cukup baik. Rata – rata indikator jawaban responden pada indikator Pertumbuhan adalah sebesar 4,11.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Terdapat delapan item pertanyaan yang diberikan kepada responden pada

tabel 24:

Tabel 24

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Indikator	Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata	Rata – rata Indikator
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jml	%		
Kuantitas	Y1.1	28	37.33	37	49.33	8	10.67	2	2.67	0	0.00	75	100	4.21	4.19
	Y1.2	28	37.33	42	56.00	3	4.00	2	2.67	0	0.00	75	100	4.28	
	Y1.3	28	37.33	30	40.00	15	20.00	2	2.67	0	0.00	75	100	4.12	
Kualitas	Y2.1	34	45.33	35	46.67	4	5.33	2	2.67	0	0.00	75	100	4.35	4.26
	Y2.2	33	44.00	27	36.00	14	18.67	1	1.33	0	0.00	75	100	4.23	
	Y2.3	25	33.33	40	53.33	9	12.00	1	1.33	0	0.00	75	100	4.19	
Ketepatan Waktu	Y3.1	27	36.00	36	48.00	11	14.67	1	1.33	0	0.00	75	100	4.19	4.17
	Y3.2	35	46.67	35	46.67	2	2.67	3	4.00	0	0.00	75	100	4.36	
	Y3.3	23	30.67	33	44.00	15	20.00	2	2.67	2	2.67	75	100	3.97	
Kehadiran	Y4.1	14	18.67	29	38.67	26	34.67	5	6.67	1	1.33	75	100	3.67	3.82
	Y4.2	16	21.33	37	49.33	11	14.67	10	13.33	1	1.33	75	100	3.76	
	Y4.3	22	29.33	39	52.00	9	12.00	5	6.67	0	0.00	75	100	4.04	
Kemampuan kerja sama	Y5.1	21	28.00	46	61.33	4	5.33	4	5.33	0	0.00	75	100	4.12	4.20
	Y5.2	31	41.33	38	50.67	4	5.33	2	2.67	0	0.00	75	100	4.31	
	Y5.3	24	32.00	44	58.67	2	2.67	5	6.67	0	0.00	75	100	4.16	
Rata – rata Kinerja Karyawan														4.13	4.12

Sumber : data primer diolah, 2017

Keterangan :

- Y1.1 : Kemampuan karyawan mencapai target
- Y1.2 : Peningkatan hasil kerja dari waktu ke
- Y1.3 : Kuantitas hasil kerja lebih baik dibanding rekan kerja
- Y2.1 : Kesesuaian hasil kerja karyawan dengan prosedur
- Y2.2 : Meminimalisir kesalahan
- Y2.3 : Peningkatan mutu pekerjaan
- Y3.1 : Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- Y3.2 : Segera melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan
- Y3.3 : Peningkatan waktu penyelesaian pekerjaan
- Y4.1 : Intensitas kehadiran meningkat
- Y4.2 : Mampu meminimalisir ketidakhadiran
- Y4.3 : Tingkat kehadiran lebih baik daripada karyawan lain
- Y5.1 : Bekerja sama dengan karyawan lain
- Y5.2 : Berkoordinasi dengan departemen lain
- Y5.3 : Memberi kontribusi

1) Kuantitas

Indikator pertama dalam variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kuantitas. Adapun indikator kuantitas terdiri dari 3 item. Item pertama yaitu kemampuan karyawan mencapai target. Pada Tabel 24 dapat diketahui bahwa dari 75 responden, terdapat 28 responden atau 37,33% yang menyatakan sangat setuju tentang mempunyai tingkat kemampuan intelektual tinggi, yang menyatakan setuju sebanyak 37 responden atau 49,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8 responden atau 10,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Diketahui pada Y1.1 terdapat *mean* sebesar 4,21 yang berarti bahwa kemampuan karyawan mencapai target termasuk dalam kategori yang baik.

Untuk item kedua yaitu peningkatan hasil kerja dari waktu ke waktu dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak

28 responden atau 37,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 42 responden atau 56%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 4%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Diketahui pada Y1.2 terdapat *mean* sebesar 4,28 yang berarti bahwa peningkatan hasil kerja dari waktu ke waktu termasuk dalam kategori yang baik.

Untuk item ketiga yaitu kuantitas hasil kerja lebih baik dibandingkan rekan kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 responden atau 37,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 30 responden atau 40%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 15 responden atau 20%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Diketahui pada Y1.3 terdapat *mean* sebesar 4,12 yang berarti bahwa kuantitas hasil kerja lebih baik dibanding rekan kerja termasuk dalam kategori yang baik. Rata – rata indikator jawaban responden pada indikator Kuantitas adalah sebesar 4,19.

2) Kualitas

Indikator kedua dalam variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kualitas. Adapun indikator kualitas terdiri dari 3 item. Item pertama yaitu kesesuaian hasil kerja karyawan dengan prosedur dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 responden atau 45,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 35 responden atau 46,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 5,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju

sebanyak 0 responden atau 0%. Diketahui pada Y2.1 terdapat *mean* sebesar 4,35 yang berarti bahwa kesesuaian hasil kerja karyawan dengan prosedur telah berjalan dengan baik.

Untuk item kedua yaitu meminimalisir kesalahan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 responden atau 44%, yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden atau 36%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 14 responden atau 18,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Diketahui pada Y2.2 terdapat *mean* sebesar 4,23 yang berarti bahwa meminimalisir kesalahan telah berjalan dengan baik.

Untuk item ketiga yaitu peningkatan mutu pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 responden atau 33,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 40 responden atau 53,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 9 responden atau 12%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Diketahui pada Y2.3 terdapat *mean* sebesar 4,19 yang berarti bahwa peningkatan mutu pekerjaan telah berjalan dengan baik. Rata – rata indikator jawaban responden pada indikator Kualitas adalah sebesar 4,26. Rata – rata indikator ini merupakan rata – rata tertinggi dari kelima variabel. Hal ini menunjukkan bahwa banyak responden yang sadar bahwa kualitas didalam perusahaan sangatlah harus dijaga dan prosedur dalam menjaga kualitas produk sudah dijalankan dengan benar.

3) Ketepatan Waktu

Indikator ketiga dalam variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah ketepatan waktu. Adapun indikator ketepatan waktu terdiri dari 3 item. Item pertama yaitu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 responden atau 36%, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 48%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 14,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Diketahui pada Y3.1 terdapat *mean* sebesar 4,19 yang berarti bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu telah berjalan dengan baik.

Untuk item kedua yaitu segera melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 responden atau 46,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 35 responden atau 46,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 2,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 4%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Diketahui pada Y3.2 terdapat *mean* sebesar 4,36 yang berarti bahwa dalam melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan telah berjalan dengan baik.

Untuk item ketiga yaitu peningkatan waktu penyelesaian pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden atau 30,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 44%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 15 responden atau 20%, yang menyatakan tidak

setuju sebanyak 2 responden atau 2,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,67%. Diketahui pada Y3.2 terdapat *mean* sebesar 4,97 yang berarti bahwa peningkatan waktu penyelesaian kerja telah berjalan dengan baik. Rata – rata indikator jawaban responden pada indikator Ketepatan Waktu adalah sebesar 4,17.

4) Kehadiran

Indikator keempat dalam variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kehadiran. Adapun indikator kehadiran terdiri dari 3 item. Item pertama yaitu intensitas kehadiran dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 18,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 29 responden atau 38,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 26 responden atau 34,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 6,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,33%. Diketahui pada Y4.1 terdapat *mean* sebesar 4,67 yang berarti bahwa intensitas kehadiran meningkat termasuk dalam kategori yang baik.

Untuk item kedua yaitu mampu meminimalisir kehadiran dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 21,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 37 responden atau 49,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 14,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 responden atau 13,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,33%. Diketahui pada Y4.2 terdapat *mean* sebesar 4,76 yang berarti bahwa mampu meminimalisir ketidakehadiran termasuk dalam kategori yang baik.

Untuk item ketiga yaitu tingkat kehadiran lebih baik daripada karyawan lain dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden atau 29,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 39 responden atau 52%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 9 responden atau 12%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 6,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Diketahui pada Y4.3 terdapat *mean* sebesar 4,04 yang berarti bahwa tingkat kehadiran lebih baik daripada karyawan lain termasuk dalam kategori yang baik. Rata – rata indikator jawaban responden pada indikator Kehadiran adalah sebesar 3,82.

5) Kemampuan Kerja Sama

Indikator kelima dalam variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja sama. Adapun indikator kemampuan kerja sama terdiri dari 3 item. Item pertama yaitu bekerja sama dengan karyawan lain dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden atau 28%, yang menyatakan setuju sebanyak 46 responden atau 61,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 5,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 5,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Diketahui pada Y5.1 terdapat *mean* sebesar 4,12 yang berarti bahwa bekerja sama dengan karyawan lain termasuk dalam kategori yang baik.

Untuk item kedua yaitu berkoordinasi dengan departemen lain dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 responden atau 41,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden atau 50,67%, yang

menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 5,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Diketahui pada Y5.2 terdapat *mean* sebesar 4,31 yang berarti bahwa berkoordinasi dengan departemen lain termasuk dalam kategori yang baik.

Untuk item ketiga yaitu memberi kontribusi dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 responden atau 32%, yang menyatakan setuju sebanyak 44 responden atau 58,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 2,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 6,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Diketahui pada Y5.3 terdapat *mean* sebesar 4,16 yang berarti bahwa memberi kontribusi termasuk dalam kategori yang baik. Rata – rata indikator jawaban responden pada indikator Kemampuan Kerja Sama adalah sebesar 4,20.

D. Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang inheren antar variabel yang berdasarkan urutan sementara menggunakan koefisien jalur sebagai besaran nilai untuk menentukan besarnya pengaruh variabel independen exogenous terhadap variabel dependen endogenous. Untuk mengetahui pengaruh signifikan antar variabel maka dapat diketahui dengan memenuhi kriteria yaitu apabila $\text{sig} < 0,05$ maka terdapat pengaruh signifikan dan apabila $\text{sig} > 0,05$ maka pengaruh tidak signifikan (Sarwono, 2011:17).

1. Koefisien Jalur terhadap Motivasi Kerja

Tabel 25
Hasil Uji Koefisien Jalur Jaminan Sosial Tenaga Kerjaterhadap Motivasi Kerja

Variabel bebas	Koefisien Jalur (Beta)	t hitung	Sig.t	Keterangan
X	0.652	7.348	0.000	Signifikan
Variabel terikat : Z				
R square (R^2) : 0,425				

Sumber: data primer diolah, 2017

a. Pengujian Koefisien Jalur Jaminan Sosial Tenaga kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian secara langsung pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerjaterhadap Motivasi Kerja dapat dilihat pada Tabel 25. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh langsung antara Jaminan Sosial Tenaga Kerjaterhadap Motivasi Kerja

Tabel 25 menunjukkan pengaruh variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) terhadap Motivasi Kerja (Z). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel Jamian Sosial Tenaga Kerja (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Z) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=5\%$) apabila variabel lain diasumsikan secara konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,652 dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,348 dan nilai sig.t sebesar 0,000 ($0,00 < 0,05$). Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai nilai $t_{hitung} > t$ tabel atau sig.t $< 0,05$ maka, secara parsial variabel jaminan sosial tenaga

kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,425 atau 42,5%. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi Jaminan Sosial Tenaga kerjaterhadap Motivasi Kerja sebesar 42,5%, sedangkan kontribusi variabel-variabel lain di luar model penelitian ini sebesar 57,5%.

2. Koefisien Jalur terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 26
Hasil Uji Koefisien Jalur Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel bebas	Koefisien Jalur (Beta)	t hitung	Sig.t	Keterangan
X	0.576	5.642	0.000	Signifikan
Z	0.239	2.342	0.022	Signifikan
Variabel terikat	Y			
R square (R^2)	: 0,569			

Sumber: data primer diolah, 2017

b. Pengujian Koefisien Jalur Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 26. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H2 : Terdapat pengaruh langsung antara Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 18 menunjukkan pengaruh Jaminan sosial tenaga kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel jaminan sosial tenaga kerja (X) mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=5\%$) apabila variabel lain diasumsikan secara konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,576 dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,642 dan nilai $sig.t$ sebesar 0,000 ($0,00 < 0,05$). Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai nilai $t_{hitung} > t$ tabel atau $sig.t < 0,05$ maka, secara parsial variabel jaminan sosial tenaga kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Pengujian Koefisien Jalur Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 18. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H3 : Terdapat pengaruh langsung antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 18 menunjukkan pengaruh Motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel motivasi kerja (Z) mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=5\%$) apabila variabel lain diasumsikan secara konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,239 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,342 dan nilai $sig.t$ sebesar

0,022($0,022 < 0,05$). Motivasi kerja mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig.t < 0,05$ maka, secara parsial variabel motivasi kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,569 atau 56,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi Jaminan Sosial Tenaga kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 56,9%, sedangkan kontribusi variabel-variabel lain di luar model penelitian ini sebesar 43,1%.

3. Pengujian Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening* dalam Hubungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada hubungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan Kinerja Karyawan terdapat dugaan variabel Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening*. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H4 : Terdapat pengaruh tidak langsung antara Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Perhitungan besarnya pengaruh Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening* adalah sebagai berikut:

Persamaan struktural:

$$Y = PZX + (PZX \times PYZ)$$

Direct Effect (pengaruh langsung) Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,576.

$$\begin{aligned} \text{Indirect Effect (IE)} &= PZX \times PYZ \\ &= 0,652 \times 0,239 \\ &= 0,156 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Total Effect (TE)} &= PYX + (PZX \times PYZ) \\
 &= 0,576 + 0,156 \\
 &= 0,732
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja terbukti sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara Jaminan Sosial Tenaga Kerjadengan Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan *Indirect Effect* yang bernilai 0,156. Total pengaruh (*Total Effect*) Jaminan Sosial Tenaga Kerjaterhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebesar 0,732. Pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan total pengaruh hubungan antar variabel telah disajikan dalam sebuah ringkasan hasil. Ringkasan tersebut dalam dilihat pada tabel 27.

Tabel 27
Rekapitulasi Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

Hubungan Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak langsung	Total Pengaruh	Keterangan	Sig.t
X- Z	0.652	-	0.652	Signifikan	0,000
X – Y	0.576	-	0.732	Signifikan	0,000
Z – Y	0.239	-	0.239	Signifikan	0.022
X -Z – Y	-	0.156	0.156		

Sumber: data primer diolah, 2017

4. Hubungan Antar Jalur

Hubungan antar jalur menunjukkan besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini. Hubungan antar jalur dalam

penelitian ini adalah hubungan langsung dan tidak langsung variabel independen yaitu variabel jaminan sosial tenaga kerja dan motivasi kerja terhadap kkinerja karyawan. Dari keseluruhan perhitungan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan koefisien jalur antar variabel. Koefisien variabel jaminan sosial tenaga kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,652. Koefisien variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,239. Koefisien variabel jaminan sosial tenaga kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,576. Hal ini dibuktikan dengan gambar diagram pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung sebagai berikut:

a. Pengaruh langsung

Pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

-Pengaruh variabel jaminan sosial tenaga kerja terhadap variabel motivasi kerja

$$X \text{ ke } Z = 0,652$$

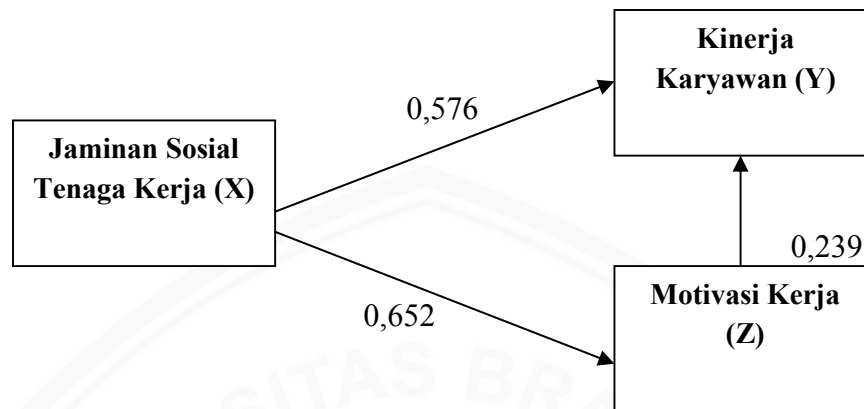
-Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan

$$Z \text{ ke } Y = 0,239$$

-Pengaruh variabel jaminan sosial tenaga kerja terhadap kinerja karyawan

$$X \text{ ke } Y = 0,576$$

Model diagram jalur pengaruh langsung digambarkan sebagai berikut :



Gambar 9
Model Jalur Pengaruh Langsung Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

Diagram hasil analisis jalur pada Gambar 9 mempunyai persamaan sebagai berikut:

Sub Struktur I : $Z = 0,652 X$

Sub Struktur II : $Y = 0,576 X + 0,239Z$

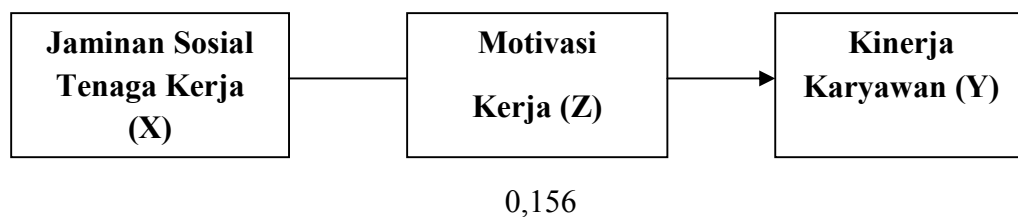
b. Pengaruh tidak langsung

Adapun pengaruh tidak langsung adalah sebagai berikut:

Pengaruh variabel jaminan sosial tenaga kerja terhadap variabel kinerja karyawan melalui motivasi kerja

$$PXZ \times PZY = (0,652 \times 0,239) = 0,156$$

Model diagram jalur pengaruh tidak langsung adalah sebagai berikut :



Gambar 10
Model Jalur Pengaruh Tidak Langsung Variabel Jaminan Sosial
Tenaga terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur Gambar 10 diperoleh bahwa Jaminan Sosial Tenaga Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh besar pengaruh total koefisien jalur variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) ke variabel Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel Motivasi Kerja (Z) adalah sebesar 0,732, sedangkan besar koefisien jalur dari variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara langsung adalah 0,576. Jadi, dengan koefisien yang lebih besar bahwa pengaruh total lebih besar dari pada pengaruh secara langsung ($0,732 > 0,576$) dapat dijelaskan bahwa variabel Motivasi Kerja adalah variabel yang menjadi perantara dari variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang.

c. Pengaruh Total

Adapun pengaruh total antar variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 28
Pengaruh Total

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak langsung	Total Pengaruh
X	Z	0.652	-	0.652
	Y	0.576	0.156	0.732
Z	Y	0.239	-	0.239

Sumber: data primer diolah

$$(PXZ \times PZY) + XY = (0,652 \times 0,239) + 0,576 = 0,732$$

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh total dapat diketahui bahwa variabel jaminan sosial tenaga kerja dan variabel motivasi kerja sebesar 0,732. Dapat disimpulkan bahwa variabel jaminan sosial tenaga kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PG Kebon Agung Malang baik melalui variabel mediator ataupun tidak melalui variabel mediator.

5. Ketetapan Model

Ketetapan model hipotesis dari data penelitian ini diukur dari hubungan koefisien determinasi (R^2) pada kedua persamaan. Hasil model sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 R^2_{\text{model}} &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \\
 &= 1 - (1 - 0,425) (1 - 0,569) \\
 &= 1 - (0,575) (0,431) \\
 &= 1 - 0,2478 \\
 &= 0,7522 \text{ atau } 75,22\%
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan ketetapan model sebesar 75,22% menerangkan bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan struktural dari ketiga variabel yang diteliti adalah sebesar 75,22%. Sedangkan sisanya sebesar 24,78% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif untuk variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) pada karyawan PG Kebon Agung Malang menunjukkan hasil yang memuaskan. Hal ini dapat diketahui dari rata-rata frekuensi seluruh jawaban responden pada variabel ini adalah sebesar 4,25 yang menunjukkan jawaban responden sangat setuju. Terdapat empat indikator dalam variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Hasil pengujian deskriptif pada indikator Jaminan Kecelakaan Kerja rata-rata jawaban responden adalah sebesar 4,30. Dimana rata-rata tertinggi jawaban responden adalah pada *item* pertama yaitu dengan pernyataan “Pemberian jaminan terhadap musibah” yaitu sebesar 4,37%. Adapun rata-rata terendah jawaban responden untuk indikator Jaminan Kecelakaan Kerja adalah *item* kedua pada pernyataan “Santunan kecelakaan kerja” yaitu sebesar 4,21%. Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PG Kebon Agung Malang setuju dengan pemberian jaminan terhadap musibah jika hal itu terjadi pada karyawan yang terkena musibah karena dapat meringankan beban mereka.

Pada indikator Jaminan Kematian rata-rata jawaban responden adalah sebesar 4,40. Untuk rata-rata jawaban responden tertinggi adalah pada *item* ketiga yaitu sebesar 4,49% dengan pernyataan “Prosedur pengajuan klaim jaminan kematian”. Rata-rata jawaban responden terendah pada *item* pertama adalah sebesar 4,32% pada pernyataan “Santunan kematian”. Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PG Kebon Agung Malang telah mengetahui dan mengerti tentang proses dan tata cara pengajuan klaim jaminan kematian.

Hasil pengujian deskriptif pada indikator Jaminan Hari Tua rata-rata jawaban responden adalah sebesar 4,24. Rata-rata tertinggi jawaban responden adalah pada *item* pertama yaitu dengan pernyataan “Ketenangan pada usia produktif” yaitu sebesar 4,35%. Adapun rata-rata terendah jawaban responden untuk indikator Jaminan Hari Tua adalah *item* ketiga pada pernyataan “Prosedur pengajuan klaim jaminan hari tua” yaitu sebesar 4,07%. Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PG Kebon Agung Malang banyak yang merasa tenang pada usia produktif karena perusahaan sudah menyediakan jaminan hari tua untuk masa tua mereka.

Untuk indikator Jaminan Kecelakaan Kerja rata-rata jawaban responden adalah sebesar 4,07. Jawaban responden dengan rata-rata tertinggi adalah pada *item* pertama yaitu dengan pernyataan “Pemeriksaan kesehatan” yaitu sebesar 4,12%. Adapun rata-rata terendah jawaban

responden untuk indikator Jaminan Pemeliharaan Kesehatan adalah *item* kedua pada pernyataan “Fasilitas untuk pelayanan kesehatan” yaitu sebesar 4,00%. Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PG Kebon Agung Malang membutuhkan pemeriksaan kesehatan sehingga kegiatan dalam melaksanakan pekerjaan tidak terganggu oleh kesehatan.

Berdasarkan hasil rata-rata jawaban responden dapat diketahui bahwa Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diberikan PG Kebon Agung Malang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Hal tersebut dapat diketahui dengan jumlah responden yang mayoritas menjawab sangat setuju pada pernyataan ketepatan waktu dalam pemberian pesangon dan prosedur pengajuan klaim jaminan hari tua.

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif untuk variabel Motivasi kerja (Z) pada karyawan PG Kebon Agung Malang menunjukkan hasil yang memuaskan. Hal ini dapat diketahui dari rata-rata frekuensi seluruh jawaban responden pada variabel ini adalah sebesar 4,24 yang menunjukkan jawaban responden sangat setuju. Terdapat tiga indikator dalam variabel Motivasi kerja. Hasil pengujian deskriptif pada indikator Eksistensi rata-rata jawaban responden adalah sebesar 4,22. Dimana rata-rata tertinggi jawaban responden adalah pada *item* kedua yaitu dengan pernyataan “Kebutuhan rasa aman” yaitu sebesar 4,28%. Adapun rata-rata terendah jawaban responden untuk indikator Eksistensi adalah *item* pertama pada pernyataan “Insentif *finansial*” yaitu sebesar 4,16%.

Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PG Kebon Agung Malang membutuhkan perlindungan dari perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman pada saat bekerja.

Pada indikator Afiliasi rata-rata jawaban responden adalah sebesar 4,04. Rata-rata jawaban responden tertinggi pada *item* kedua adalah sebesar 4,16% dengan pernyataan “Kesempatan bekerja sama dengan rekan kerja”. Rata-rata jawaban responden terendah pada *item* pertama adalah sebesar 3,93% pada pernyataan “Kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja”. Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PG Kebon Agung Malang suka berinteraksi dan bekerja sama dengan rekan kerja yang lain.

Hasil pengujian deskriptif pada indikator Pertumbuhan rata-rata jawaban responden adalah sebesar 4,11. Jawaban responden dengan rata-rata tertinggi adalah pada *item* pertama yaitu dengan pernyataan “Kesempatan untuk mengembangkan diri” yaitu sebesar 4,20%. Adapun rata-rata terendah jawaban responden untuk indikator Motivasi kerja adalah *item* kedua pada pernyataan “Keyakinan terhadap perkembangan diri” yaitu sebesar 4,03%. Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PG Kebon Agung Malang senang jika ditempatnya bekerja ada kesempatan untuk mengembangkan diri.

Berdasarkan hasil rata-rata jawaban responden dapat diketahui bahwa Motivasi kerja yang diberikan PG Kebon Agung Malang sangat

diperlukan karena dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal tersebut dapat diketahui dengan jumlah responden yang mayoritas menjawab sangat setuju pada pernyataan adanya kesempatan untuk mengembangkan diri.

Hasil pengujian deskriptif untuk variabel Kinerja karyawan (X) pada karyawan PG Kebon Agung Malang menunjukkan hasil yang memuaskan. Hal ini dapat diketahui dari rata-rata frekuensi seluruh jawaban responden pada variabel ini adalah sebesar 4,12 yang menunjukkan jawaban responden sangat setuju. Terdapat lima indikator dalam variabel Kinerja karyawan. Hasil pengujian deskriptif pada indikator Kuantitas rata-rata jawaban responden adalah sebesar 4,19. Dimana rata-rata tertinggi jawaban responden adalah pada *item* kedua yaitu dengan pernyataan “Peningkatan hasil kerja dari waktu ke waktu” sebesar 4,28%. Jawaban responden terendah adalah pada *item* ketiga yaitu sebesar 4,12% pada pernyataan “Kuantitas hasil kerja lebih baik dibanding rekan kerja”. Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PG Kebon Agung Malang setuju dengan pernyataan dalam indikator ini.

Hasil pengujian deskriptif pada indikator Kualitas rata-rata jawaban responden adalah sebesar 4,26. Dimana rata-rata tertinggi jawab responden adalah sebesar 4,35% yaitu pada *item* pertama pernyataan “Kesesuaian hasil kerja karyawan dengan prosedur”. Rata-rata terendah jawaban responden adalah pada *item* ketiga pernyataan “Peningkatan mutu

pekerjaan” sebesar 4,19%. Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PG Kebon Agung Malang telah setuju atas pernyataan dalam indikator kualitas atas variabel kinerja karyawan.

Hasil pengujian deskriptif pada indikator Ketepatan waktu rata-rata jawaban responden adalah sebesar 4,17. Dimana rata-rata tertinggi adalah sebesar 4,36% pada *item* kedua pernyataan “Segera melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan”. Rata-rata jawaban responden terendah adalah pada *item* pertama pernyataan “Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” sebesar 4,19%. Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PG Kebon Agung Malang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Pada indikator Kehadiran rata-rata jawaban responden adalah sebesar 3,82. Rata-rata jawaban responden tertinggi pada *item* ketiga adalah sebesar 4,04% dengan pernyataan “Tingkat kehadiran lebih baik daripada karyawan lain”. Rata-rata jawaban responden terendah pada *item* pertama adalah sebesar 3,67% pada pernyataan “Intensitas kehadiran meningkat”. Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PG Kebon Agung Malang telah berlomba – lomba dengan karyawan lain untuk meningkatkan tingkat kehadiran dengan mengurangi tingkat ketidakhadiran.

Pada indikator Kemampuan kerja sama rata-rata jawaban responden adalah sebesar 4,20. Untuk rata-rata jawaban responden

tertinggi adalah pada *item* kedua yaitu sebesar 4,31% dengan pernyataan “Berkoordinasi dengan departemen lain”. Rata-rata jawaban responden terendah pada *item* pertama adalah pada pernyataan “Bekerja sama dengan karyawan lain” sebesar 4,12%. Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PG Kebon Agung Malang telah mampu berkoordinasi dengan departemen lain sehingga dapat tercipta *team work* yang baik.

Berdasarkan hasil rata-rata jawaban responden dapat diketahui bahwa Kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja terhadap seluruh kegiatan di perusahaan. Hal tersebut dapat diketahui dengan jumlah responden yang mayoritas menjawab sangat setuju pada pernyataan segera melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan. Jadi bisa disimpulkan bahwa karyawan sangat disiplin dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

2. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis

a. Pengaruh Variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel jaminan sosial tenaga kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Penelitian pada karyawan PG Kebon Agung Malang menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur ialah sebesar 0,652. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang

menunjukkan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,000 dengan α 0,000 ($0,00 < 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulannya yang dapat diambil adalah bahwa variabel jaminan sosial tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan dimana semakin tinggi kesuksesan program jaminan sosial tenaga kerja kepada karyawan, maka semakin tinggi pula motivasi karyawan untuk bekerja di perusahaan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh pernyataan Soepomo (2000:136), yaitu tujuan pemberian jaminan sosial yaitu digunakan untuk menambah kegairahan kerja dan semangat tinggi karyawan. Hal itu berarti dengan adanya pemberian jaminan sosial maka karyawan akan bergairah dan semangat dalam bekerja sehingga timbulah motivasi tersebut. Hasil penelitian ini juga mendukung dan mengembangkan penelitian terdahulu oleh Philips (2007) dan Ririn (2012) bahwa jaminan sosial tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Pada penelitian oleh Philips (2007) variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap karyawannya adalah jaminan kecelakaan kerja dan pada penelitian oleh Ririn (2012) variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap karyawannya adalah jaminan pemeliharaan kesehatan. Sementara, pada penelitian ini variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan adalah jaminan kematian. Hal ini dapat disebabkan karena perusahaan telah memberikan prosedur pengajuan klaim jaminan kematian dengan baik dan lebih baik daripada jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan

jaminan hari tua, sehingga karyawan PG Kebon Agung Malang merasa tenang akan adanya pemberian biaya dan santunan kematian bagi karyawan yang bersangkutan maupun keluarganya. Hal ini ditunjukkan oleh rata-rata jawaban responden tertinggi pada pernyataan “Biaya pemakaman” dan “Prosedur pengajuan klaim jaminan kematian”.

Berdasarkan gambaran umum responden dapat diketahui bahwa karyawan PG Kebon Agung Malang rata-rata telah bekerja pada PG Kebon Agung Malang antara 20 - 25 tahun. Jenjang pendidikan karyawan PG Kebon Agung Malang didominasi jenjang pendidikan SMA. Jenis kelamin yang mendominasi adalah laki – laki dan hal tersebut seimbang dengan banyaknya karyawan yang berada pada unit kerja bagian teknik. Hal ini menunjukkan bahwa ekspektasi atau pengharapan karyawan atas jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan cukup tinggi, sehingga hal itu dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan gairah kerja.

b. Pengaruh Variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel jaminan sosial tenaga kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian pada karyawan PG Kebon Agung Malang menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,576. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,000 dengan α 0,000 ($0,00 < 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa jaminan sosial tenaga kerjacukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh pernyataan Soepomo (2000:136), yaitu tujuan pemberian jaminann sosial tenaga kerja digunakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat tercapai tingkat kinerja yang tinggi. Berarti bahwa dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja maka kebutuhan karyawan dapat terpenuhi sehingga dapat meningkatkan hasil kinerjanya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu oleh Thofan (2007) yang menyatakan bahwa jaminan sosial tenaga kerja berpengaruh signifikan dan secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Penelitian Selvi (2010) menyatakan bahwa jaminan sosial tenaga kerja berpengaruh sedang terhadap kinerja karyawan.Sementara pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa jaminan sosial tenaga kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja berpengaruh positif dan meningkatkan kinerja karyawan apabila perusahaan dapat mengelola sistim pelaksanaannya dengan baik. Dengan adanya jamsostek, maka kehidupan para karyawan sangat terjamin karena jamsostek dapat mewujudkan tenaga kerja yang sehat, selamat, sejahtera, dan kinerja yang baik. Jadi, penelitian ini dapat mendukung penelitian terdahulu bahkan memperkuat dan memvariasi penelitian yang sudah ada.

c. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian pada karyawan PG Kebon Agung Malang menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,239. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau sig.t sebesar 0,022 dengan α 0,05 ($0,022 < 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang.

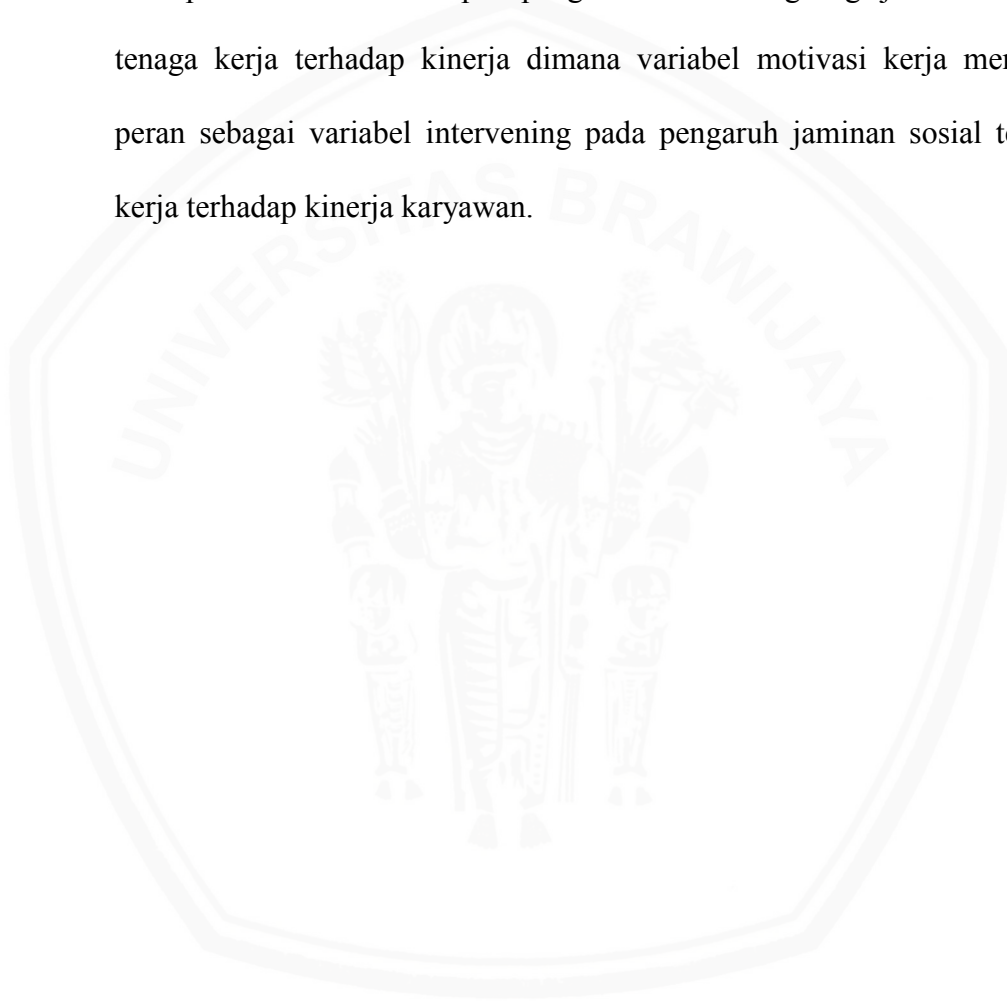
Hal ini didukung oleh pernyataan Winardi (2002:2) dalam Pepi (2015:39) menyatakan bahwa konsep motivasi merupakan konsep penting dalam studi tentang kinerja individual. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu oleh Nur Aini (2014) yang menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Pada penelitian ini didapati hasil bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan motivasi yang tinggi berdampak pada kinerja karyawan. Jadi, penelitian ini dapat mendukung penelitian terdahulu bahkan memperkuat dan memvariasi penelitian yang sudah ada.

d. Pengaruh Variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan melalui Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel jaminan sosial tenaga kerjamempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel motivasi kerja. Hasil penelitian padakaryawan PG Kebon Agung Malang menunjukkan nilai koefisien jalursecara tidak langsung sebesar 0,156.Hal ini ditunjukkan oleh besar pengaruh total koefisien jalur variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) ke variabel Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel Motivasi Kerja (Z) adalah sebesar 0,732, sedangkan besar koefisien jalur dari variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara langsung adalah 0,576. Jadi terdapat koefisien yang lebih besar bahwa pengaruh total lebih besar dari pada pengaruh secara langsung ($0,732 > 0,576$).

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Risyad (2014) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara program jaminan sosial tenaga kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa program jaminan sosial tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Risyad memberi saran untuk meneliti kembali terkait pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap kinerja secara langsung maupun tidak langsung. Maka penulis mengembangkan penelitian Risyad dengan menambah variabel intervening yaitu motivasi

kerja. Pernyataan tersebut juga diperkuat oleh teori Keith Davis (1964:484) dalam Mangkunegara (2015:67) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi yang terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung jaminan sosial tenaga kerja terhadap kinerja dimana variabel motivasi kerja memiliki peran sebagai variabel intervening pada pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PG Kebon Agung Malang tentang pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja(X) memiliki pengaruh langsung terhadap Motivasi kerja (Z). Hal ini dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,652 dengan nilai probabilitas $t < 0,05$ yang berarti ada pengaruh signifikan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja(X) berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,576 dengan nilai probabilitas $t < 0,05$ yang berarti ada pengaruh signifikan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi (Z) berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,239 dengan nilai probabilitas $t < 0,05$ yang berarti ada pengaruh signifikan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja(X) mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui Motivasi kerja (Z). Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan

Indirect Effect yang bernilai 0,156 dan total pengaruh (*Total Effect*) Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi (Z) sebesar 0,732.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Hal ini disebabkan karena variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Diharapkan dengan pelayanan yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan Pabrik Gula Kebon Agung.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini. Namun, penelitian selanjutnya harus mempertimbangkan variabel-variabel lain yaitu variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan variabel motivasi kerja yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini seperti kemampuan, kepuasan kerja, dan lain-lain.

3. Perusahaan dapat melakukan penilaian kinerja secara berkala, misalnya satu tahun sekali dalam rangka mengevaluasi perkembangan dan peningkatan kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika & Kajian Teori*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Aini, Nur. 2014. *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan. Jurnal*. Surabaya: Fakultas Psikologi Dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
- Algadri, Izzudin. 2012. *Hubungan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dengan Kinerja Karyawan. Jurnal*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya
- Ardana, I Komang *et al.* 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arida, Ririn Wahyu. 2012. *Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Jurnal*. Kediri: Universitas Islam Kediri
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- _____. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. 2013. *Media Sosialisasi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial* (Online) (www.bpjs.info/) (diakses tanggal 4 November 2015)
- Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. 2013. <http://bpjsketenagakerjaan.go.id> (diakses tanggal 4 November 2015)
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Chandra, Phillips Arietho. 2007. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi Kerja. Jurnal*. Malang: Fakultas Manajemen STIE Malangkucecwara
- Candra, Iskandar. 2012. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dokter Dalam Memberikan Pelayanan Kepada Pasien Rawat Inap Di Rumah Sakit Tingkat II Putri Hijau Kesdam I/Bukit Barisan Medan. Tesis*. Medan: FKM Universitas Sumatera Utara, Medan
- Gunawan, Sudarmanto. 2013. *Statistik Terapan Berbasis Komputer*, Jilid 1, Jakarta: Mitra Wacana Media

- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Husni, Lalu. 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Jaminan Sosial Tenaga Kerja. 2010.
(Online)(www.jamsostek.co.id/i.php?mid=2&id=9) (diakses tanggal 28 Oktober 2015)
- Kaslim, Rusli. *Pengelolaan Tunjangan Karyawan*. Diakses pada 20 Desember 2017 dari <http://marselinuserik.wordpress.com/2016/06/09/pengelolaan-tunjangan-karyawan/>.
- Kertonegoro, Sentanoe. 1985. *Jaminan Sosial dan Pelaksanaannya di Indonesia. Cet 1*. Jakarta: Mutiara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset
- Mangkuprawira, Sjafri. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nayla, Akifa P. 2014. *Panduan Lengkap Sistem Administrasi Gaji dan Upah*. Jogjakarta: Laksana.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pendaftaran Peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
2014.<http://inacbg.blogspot.com/2014/01/cara-pendaftaran-peserta-bpjs.html> (diakses tanggal 25 Oktober 2015)
- Permana, Risyad Supriyadi. 2014. *Pengaruh Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung. Skripsi*. Bandung: Fakultas Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia
- PG Kebon Agung. 2016. www.ptkebonagung.com (diakses tanggal 20 Januari 2016)
- Raymond, John, Barry, Patrick. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing Buku 1 Edisi 6*. Jakarta: Salemba Empat
- Riduwan, Kuncoro. 2011. *Cara menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta

- Sari, Pepi Mulita. 2015. *Pengaruh Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. Skripsi*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Ketenagakerjaan Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja Untuk eraih Keberhasilan*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siregar, syofian. 2014. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soepomo, Imam. 1981. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan
- _____. 2000. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan
- Subianto, Achmad. 2010. *Sistem Jaminan Sosial Nasional*. Jakarta: Gibon Books
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press
- Undang - Undang Dasar Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Undang - Undang Dasar Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Dasar Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- Vladimir. 2011. *Merumuskan Ulang Jaminan Sosial*. Jakarta: Pustaka Alvabet
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press
- Wijaya, Selvi Kurnia. 2010. *Hubungan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dengan Kinerja Karyawan. Jurnal*. Jember: FISIP Universitas Jember

Wijaya, Thofan Andi. 2007. *Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Banyuwangi*. Skripsi. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya

Wijayanti, Asri. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika

Indonesia, *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.PER.04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan bagi para pekerja*. Diakses pada 20 Desember 2017 dari www.wikipedia.com.

www.organisasi.org. 2017. (diakses pada tanggal 20 Desember 2017)

www.ILO.org. 2017. (diakses pada tanggal 1 Maret 2017)

